



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
NÚCLEO DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS, CIDADANIA E
POLÍTICAS PÚBLICAS**

VIRGÍNIA ALVES SARMENTO

**ANÁLISE DO CURSO PREPARATÓRIO PARA AGENTES DE SEGURANÇA
PENITENCIÁRIA FEMININAS E SUA RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO EM
DIREITOS HUMANOS**

**JOÃO PESSOA-PB
2014**

VIRGÍNIA ALVES SARMENTO

**ANÁLISE DO CURSO PREPARATÓRIO PARA AGENTES DE SEGURANÇA
PENITENCIÁRIA FEMININAS E SUA RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO EM
DIREITOS HUMANOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas (PPGDH) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como critério, parcial, para obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos.

Orientador: Prof. Dr. Timothy Denis Ireland

**JOÃO PESSOA-PB
2014**

VIRGÍNIA ALVES SARMENTO

**ANÁLISE DO CURSO PREPARATÓRIO PARA AGENTES DE SEGURANÇA
PENITENCIÁRIA FEMININAS E SUA RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO EM
DIREITOS HUMANOS**

Dissertação Aprovada em: 29 de agosto de 2014.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Timothy Denis Ireland
(Orientador)

Prof. Dr. Antônio Rodrigues de Sousa
(Examinador Externo)

Profa. Dra. Luziana Ramalho Ribeiro
(Examinadora Interna)

Profa. Dra. Maria de Nazaré Tavares Zenaide
(Examinadora Interna)

JOÃO PESSOA, 29 DE AGOSTO DE 2014.

Dedico este trabalho aos meus pais (Manoel e Maria de Lourdes) que sempre pensando no meu crescimento pessoal e profissional, renunciaram muito de suas vidas para me propiciar grandes oportunidades de “criar asas e voar”.

AGRADECIMENTOS

Chega o momento de concretizar mais um sonho com sucesso e por isso, tenho honra em dizer que até aqui não cheguei só, me esforcei bastante, mas, contei com o apoio de várias pessoas, que sem elas esse sonho não seria possível, afinal, “sonho que se sonha só, é só um sonho que se sonha só, mas sonho que se sonha junto é realidade” (Raul Seixas). Por isso, aqui quero expressar meu carinho e eterna gratidão a todos(as) que me apoiaram e ajudaram nessa jornada tão árdua. Assim, agradeço:

Primeiramente a Deus, que na grandeza do seu amor me concedeu à vida e todas as oportunidades até hoje conquistadas.

A minha família: mãe, pai, irmã (Magaly), cunhado, avós, avôs, tios, tias, primos e primas que constituem minha base de vida, minhas inspirações, meus incentivadores diários.

Ao meu namorado Fábio Henrique, pela compreensão, por suportar meus estresses diários, por renunciar comigo e por mim alguns momentos enquanto precisava pesquisar e dissertar.

A todos os professores, professoras, funcionários, funcionárias, estagiários e estagiárias que compõem o Núcleo de Direitos Humanos da UFPB.

A I turma do mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas da UFPB pelo companheirismo, pelas novas amizades e pelos oportunos momentos de conhecimento que pudemos juntos compartilhar em sala de aula, nos eventos acadêmicos e até mesmo pelas lanchonetes da universidade.

Ao professor Timothy Ireland, pelas orientações, paciência, por toda disponibilidade de horários, por ter renunciado vários feriados e finais de semana para ler meus trabalhos, por todos e-mails respondidos, por toda contribuição constitutiva para a concretização deste trabalho. Meu orientador iluminado!

À Luziana Ramalho por todas as oportunidades de aprendizado, por ter me propiciado a aproximação com a temática do Sistema Prisional e algumas de suas expressões desde a minha graduação em Serviço Social.

À professora Nazaré Zenaide por ter, com todo seu amor e dedicação, me propiciado grandes momentos de reflexão e amadurecimento, sobretudo, pessoal, ao ensinar Direitos Humanos no curso de Serviço Social, no mestrado, nos corredores do Núcleo, em todos os lugares por onde passa... Enfim, por ser um exemplo de Ser Humano!

Ao professor Antônio Rodrigues que desde quando começava a pesquisa bibliográfica se prontificou em colaborar com a elaboração deste trabalho e assim fez, me enviando textos e me indicando livros, me dando várias ideias com seus e-mails mais do que fundamentados e inspiradores. E por ter aceitado participar da banca de defesa do trabalho e tendo para isso percorrido longos quilômetros.

A todos que compõem a Secretária de Administração Penitenciária do Estado da Paraíba, em especial as Agentes Penitenciárias do Centro de Reeducação Feminino Maria Júlia Maranhão e aos funcionários da Escola de Gestão Penitenciária, que se dispuseram direta ou indiretamente para a concretização do presente trabalho.

A Débora Cesar, minha “mamadi”, amiga, irmã, confidente e incentivadora, com quem tive a oportunidade de compartilhar grandes momentos da minha vida, inclusive todo o período do mestrado. Foram 06 anos de convivência ímpar, de cumplicidade, de amor para a vida! Agora só me restam lembranças e saudades...

As ex-companheiras de trabalho e amigas do Centro de Referência da Mulher Ednalva Bezerra e da Secretária Municipal de Políticas Públicas para Mulheres por todo apoio, pela preocupação e compreensão desde quando estava estudando para a seleção do mestrado à concretização final do trabalho.

E finalmente, as minhas amigas: Mayrla, Catarina, Maria Cecília, Sara, Tatiana, Fernanda, Rafaela, Gerlândia, Merilayne, Giselli, Giuliana, Dayane, Liana, Flor, Iocaiama, Joane e Flávia que sempre me deram força e coragem para que pudesse chegar ao final, comemorando a conquista de mais uma vitória em minha vida.

Eu sou aquela mulher a quem o tempo muito ensinou.
Ensinou a amar a vida e não desistir da luta,
recomeçar na derrota, renunciar a palavras
e pensamentos negativos.
Acreditar nos valores humanos
e ser otimista.

Cora Coralina

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASP – Agente de Segurança Penitenciária

Art. – Artigo

CPI – Comissão Parlamentar de Inquérito do Sistema Carcerário

CRFMJM – Centro de Reeducação Maria Júlia Maranhão

DEPEN – Departamento Penitenciário Nacional

DH – Direitos Humanos

EDH – Educação em Direitos Humanos

EGEPEN – Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba

ESPEN – Escola Nacional de Serviços Penais

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INFOPEN – Sistema Integrado de Informações Penitenciárias

LEP – Lei de Execução Penal

MJ – Ministério da Justiça

PNAMPE – Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressa do Sistema Prisional

PNEDH – Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos

SEAP – Secretaria de Administração Penitenciária da Paraíba

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Imagem da entrada da EGEPEN/PB.....	72
Figura 2 – Estrutura Simplificada da Secretaria de Administração Penitenciária.	74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Naturalidade das Agentes Penitenciárias.	101
Gráfico 2 – Escolaridade das Agentes Penitenciárias.	102
Gráfico 3 – Área de formação superior das Agentes Penitenciárias no Estado da Paraíba.....	103
Gráfico 4 – Tempo de Serviço das Agentes no Sistema Penitenciário.	109
Gráfico 5 – Turma do curso de formação das Agentes.	118
Gráfico 6 – Conhecimentos fundamentais para a prática profissional das agentes.	174

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Motivações na escolha da carreira de Agente Penitenciária.	105
Quadro 2 – Expectativas se concretizam (?).	107
Quadro 3 – Experiências profissionais antes do concurso.	108
Quadro 4 – Noção sobre a profissão antes do concurso.	110
Quadro 5 – Contato com o Sistema Penitenciário antes do concurso.	112
Quadro 6 – Organização Curricular do Curso de Formação.	116
Quadro 7 – Estrutura física e recursos materiais da formação.	119
Quadro 8 – Corpo docente da formação.	120
Quadro 9 – Carga horária do curso de formação.	123
Quadro 10 – Aulas teóricas e práticas do curso de formação.	124
Quadro 11 – Conhecimentos do curso de formação.	128
Quadro 12 – Avaliação.	131
Quadro 13 – Relevância da formação para a prática profissional.	133
Quadro 14 – Abordagem de Direitos Humanos na formação.	152
Quadro 15 – Percepção das Agentes Penitenciárias acerca dos Direitos Humanos no CRFMJM.	160
Quadro 16 – Formação e gênero.	162
Quadro 17 – Percepção das agentes de como deve ser a formação com recorte de gênero.	164
Quadro 18 – Abordagem de gênero na formação.	167
Quadro 19 – Cursos realizados pelas agentes pós-formação inicial.	170

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi analisar o curso preparatório para Agentes Penitenciárias Feminina, realizado na Paraíba entre 2008 e 2013, e sua relação com a formação em Direitos Humanos. A metodologia utilizada compreendeu-se em pesquisa bibliográfica nos mais diversos livros, artigos científicos, teses e dissertações que tratam do assunto; pesquisa documental na Escola de Gestão Penitenciária; e, entrevista com 10 Agentes Penitenciárias que trabalham no Centro de Reeducação Feminino Maria Júlia Maranhão (CRFMJM). A coleta dos dados foi realizada entre os meses de outubro de 2013 e fevereiro de 2014, as entrevistas foram gravadas, os dados foram organizados e analisados considerando a técnica da análise de conteúdo discutida por Bardin (2002). O trabalho foi organizado em quatro capítulos: o primeiro, abordou questões sobre o sistema social da prisão e o trabalho dos servidores penitenciários; o segundo tratou sobre educação para os servidores penitenciários, considerando as orientações de alguns documentos legais; o terceiro discorreu sobre a Educação em Direitos Humanos no processo de formação dos(as) Agentes Penitenciários; e, no quarto tem-se as reflexões acerca da análise dos dados coletados. Assim, a sistematização da discussão dos dados permitiu-nos concluir, em linhas gerais, que o curso informou mais do que formou as agentes acerca de suas funções na prisão e não teve como objetivo maior formar as agentes considerando os princípios de Direitos Humanos. Por isso, propomos uma metodologia à luz da Educação em Direitos Humanos nos processos de formação dos Servidores Penitenciários.

Palavras-chave: Agentes Penitenciárias, Formação, Direitos Humanos, Educação em/para Direitos Humanos.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyse the preparatory course for Female Prison Officers, held in the state of Paraíba between 2008 and 2013 and its relation with training in human rights. The methodology employed included bibliographic research in books, scientific articles, theses and dissertations which dealt with the issue; documentary research in the School of Prison Management; and interviews with ten prison officers who work at the Maria Julia Maranhão Centre of Female Re-education (CRFMJM). Data collection was carried out between October 2013 and February 2014. The interviews were recorded and the data organised and analysed making use of Bardin's (2002) technique for the analysis of content. The dissertation is organized in four chapters: the first deals with questions about the prison as a social system and the work of the prison staff; the second discusses the education and training of prison staff considering the guide-lines offered by specific legal documents; the third discusses the issue of education in human rights in the process of prison officer training; and the fourth is dedicated to reflections on the data collected. Our systematisation of the discussion on the data allowed us to conclude, in general terms, that the course informed more than formed the officers concerning their functions in the prison and did not take the training of officers based on the principles of human rights as its chief goal. For this reason, we propose the use of a methodology founded on education in human rights for the training of prison staff.

Key words: Female Prison Officers, training, human rights, education in/for human rights

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1. EXPOSIÇÃO DO TEMA.....	15
2. JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	17
3. OBJETIVOS DO TRABALHO	19
3.1 Objetivo Geral.....	19
3.2 Objetivos Específicos.....	19
4. RELEVÂNCIA DA DISSERTAÇÃO.....	20
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
6. ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO	24
CAPÍTULO I- O "SISTEMA SOCIAL" DA PRISÃO E OS (AS) AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA.....	26
1.1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DAS PRISÕES: INSTITUIÇÃO DE CONTROLE, PODER E DISCIPLINA!	27
1.2 SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO E OS DIREITOS HUMANOS(?).....	34
1.3 O TRABALHO NA PRISÃO: UM OLHAR PARA OS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS.....	39
1.4 AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA: HISTÓRIA E “NORMATIZAÇÃO” DE SUA FUNÇÃO NA PRISÃO	43
CAPÍTULO II- PROCESSO DE FORMAÇÃO PARA OS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS.....	53
2.1 FORMAÇÃO PARA OS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS.....	53
2.2 PROCESSO DE FORMAÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA À LUZ DA MATRIZ CURRICULAR NACIONAL PARA A EDUCAÇÃO EM SERVIÇOS PENAIIS.....	58
2.3 ESCOLA DE FORMAÇÃO DOS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS.....	63
2.3.1 Escola Nacional de Serviços Penais.....	67
2.3.2 Escolas Penitenciárias no Brasil	70
2.3.3 Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba	71
CAPÍTULO III- FORMAÇÃO PARA OS(AS) PROFISSIONAIS DE "SEGURANÇA" PENITENCIÁRIA À LUZ DA EDUCAÇÃO EM/PARA DIREITOS HUMANOS.....	76
3.1 UMA ABORDAGEM DE EDUCAÇÃO EM/PARA DIREITOS HUMANOS: DO CONCEITO À PROPOSTA METODOLÓGICA PARA A FORMAÇÃO DOS SUJEITOS SOCIAIS.....	77
3.2 MARCOS LEGAIS DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS.....	83
3.3 EDH NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS “SEGURANÇA” PENITENCIÁRIA: UMA ABORDAGEM NECESSÁRIA?	87
CAPÍTULO IV- REFLEXÕES ACERCA DAS INFORMAÇÕES PESQUISADAS.....	95
4.1 PROCESSO DE SELEÇÃO DOS(AS) AGENTES PENITENCIÁRIOS (AS) NA PARAÍBA	95

4.2 PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DAS AGENTES PENITENCIÁRIAS DO CENTRO DE REEDUCAÇÃO FEMININO MARIA JÚLIA MARANHÃO.....	100
4.3 ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A CARREIRA DE AGENTE PENITENCIÁRIA	104
4.3.1 Motivações na Escolha da Carreira	104
4.3.2 Expectativas se concretizam (?)	106
4.3.3 Experiências profissionais antes do concurso	107
4.3.4 Tempo de Serviço no Sistema Penitenciário	109
4.3.5 Noção sobre a profissão antes do Concurso	109
4.3.6 Contato com o Sistema Penitenciário antes do Concurso	111
4.3.7 Perspectivas com a profissão	112
4.4 DISPOSIÇÃO PRELIMINAR ACERCA DA FORMAÇÃO DOS(AS) AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA NA PARAÍBA.....	113
4.5 ANÁLISE DO CURSO DE FORMAÇÃO A PARTIR DE RELATOS APRESENTADOS PELAS AGENTES PENITENCIÁRIAS ENTREVISTADAS NO CRFMJM	116
4.5.1 Turma do curso de formação das Agentes Penitenciárias.....	117
4.5.2 Avaliação geral da formação	118
4.5.3 Análise das agentes penitenciárias sobre as aulas teóricas e práticas ...	123
4.5.4 Análise da relevância das disciplinas na formação.....	125
4.5.6 Avaliação	129
4.6 FORMAÇÃO E PRÁTICA PROFISSIONAL	132
4.7 FUNÇÃO NO PRESÍDIO	135
4.8 NORMATIVA QUE ORIENTE A FUNÇÃO.....	140
4.9 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO COTIDIANO PROFISSIONAL.....	142
4.10 CURSO DE FORMAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS.....	146
4.11 DIREITOS HUMANOS E PRÁTICA PROFISSIONAL.....	156
4.12 FORMAÇÃO E GÊNERO: UMA QUESTÃO DE DIREITOS HUMANOS	161
4.13 FORMAÇÃO CONTINUADA/PERMANENTE PARA AS AGENTES PENITENCIÁRIAS	168
4.14 CONHECIMENTOS FUNDAMENTAIS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO (A) AGENTE PENITENCIÁRIO.....	173
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	177
REFERÊNCIAS	184
APÊNDICES.....	193
ANEXOS	206

INTRODUÇÃO

1. EXPOSIÇÃO DO TEMA

A situação carcerária do Brasil indica cotidianamente a violação ou simplesmente a desconsideração dos direitos humanos. Diferentemente do que se propõem, na realidade, as unidades prisionais são espaços da “desumanização dos indivíduos”. É notório o desrespeito à dignidade dos presos no Brasil, pois, como podemos constatar no relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito do Sistema Carcerário (CPI, 2011), aqueles são torturados, vivem em espaços físicos limitados, sem o mínimo de higiene, tendo que conviver em meio a inúmeras doenças, além da precariedade de acesso à justiça e aos seus direitos fundamentais previstos nos tratados internacionais e nacionais. Não obstante, sabemos também que, diante desse contexto, os(as) profissionais do Sistema Penitenciário, sobretudo os da área de segurança, que lidam diretamente com esse público também não têm assegurado condições dignas de trabalho, estando sujeitos a: baixos salários, condições de trabalho insalubre, falta de assistência jurídica e psicológica, ausência de cursos de formação inicial permanente, entre tantas outras problemáticas. (VARELLA, 2012).

É diante desse contexto de violação dos Direitos Humanos, tanto das pessoas em situação de encarceramento quanto dos(as) profissionais, que buscamos neste trabalho evidenciar o papel da formação dos(as) Agentes Penitenciários, destacando, sobretudo, a Educação em Direitos Humanos enquanto instrumento estratégico para formação cidadã, em especial, desses profissionais, já que são responsáveis pelo contato direto com as pessoas presas, cabendo-lhes vigiar, disciplinar e contribuir no processo de “reeducação” destes.

Sobre a formação dos(as) profissionais do Sistema Penitenciário, objeto do nosso estudo, constatamos que não é um tema tão recente, porém ainda é pouco explorado. Falcão (1979), Pestana (1981), Espindola (1981) e Rios (1983) foram uns dos poucos autores que encontramos estudos a respeito da temática, por sinal, muito superficiais. Constatamos que foi a partir das oficinas regionais¹ realizadas no primeiro semestre de 2005, as quais resultaram nos documentos: Educação em Serviços Penais (2005), Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviço

¹ O documento ao qual tivemos acesso não informa em quais estados foram realizadas essas oficinas, nem quais os estados que participaram.

Penitenciário (2006a) e o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b) que se passou a reconhecer a importância da implementação de políticas públicas de educação para os servidores penitenciários no Brasil.

Sendo a formação dos Servidores Penitenciários um tema recente e pouco explorado, e considerando que entre 2008 e 2013 cerca de 2.000 (dois mil) Agentes de Segurança Penitenciária (femininos e masculinos) do estado da Paraíba passaram por um curso de formação, como critério de admissão ao cargo, propomos com o presente trabalho analisar esse curso de formação preparatório e sua relação com a formação em Direitos Humanos.

O curso constitui-se a terceira etapa do concurso público realizado pelo governo do estado da Paraíba em 2008, o qual visava a contratação de 2.000 Agentes de Segurança, sendo 1.627 vagas destinadas para o sexo masculino e 373 para o sexo feminino.

O processo seletivo foi composto por três etapas. A primeira, de caráter eliminatório e classificatório, consistiu em uma prova objetiva. A segunda etapa consistiu em avaliação psicológica, de caráter apenas eliminatório. E a terceira etapa, foi o curso de formação, de caráter obrigatório, sob responsabilidade da Escola de Gestão Penitenciária do Estado da Paraíba.

Como requisito para admissão ao cargo de Agente Penitenciário exigia-se apenas que o candidato tivesse nacionalidade brasileira, Ensino Médio completo, idade superior a 18 anos, estar em dia com as obrigações eleitorais, ter aptidão física e mental para o exercício do cargo, não apresentar histórico de antecedentes criminais e passar nas três etapas do concurso.

Conforme preconizado na Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penitenciários (2006), o respeito pelos Direitos Humanos deve se constituir como base fundamental da política penitenciária e, para tal, sugere, a princípio, uma formação específica para os profissionais do Sistema Prisional. Assim, atendendo a esse último preceito, entre os anos de 2008 e 2013, foi realizado na Paraíba o curso de formação para os Agentes Penitenciários, tendo 19 turmas no total, sendo subdividido em cinco módulos e com carga horária de 100 horas.

Compreendendo, assim como Rios (1983), que a formação é um processo eminentemente educativo que exige tempo, currículos, disciplinas, pessoal especializado e tem como objetivo oferecer uma profissionalização científica e

técnica, indagamos se o processo de formação oferecido aos Agentes de Segurança Penitenciária da Paraíba, constituído de 100 horas, foi suficiente para formar esses(as) profissionais, principalmente no que se refere aos princípios dos Direitos Humanos e cidadania. Indagações essas que buscamos compreender com este trabalho.

2. JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Dentre as razões que nos motivaram a escolher como objeto de estudo a formação das Agentes de Segurança Penitenciária e sua relação com os Direitos Humanos, podemos destacar: a experiência de Estágio Curricular em Serviço Social no Centro de Reeducação Feminino Maria Júlia Maranhão (CRFMJM) nos anos de 2010 e 2011, onde nos deparávamos diariamente com relatos, por parte das internas, de violações dos seus direitos, relacionados, sobretudo, à discriminação, espancamentos e até práticas de tortura por parte, segundo elas, de Agentes de Segurança Penitenciária (masculinos e femininos)².

Além desse motivo, houve também as nossas participações na Câmara Técnica: Sistema Prisional e Políticas de Ressocialização, promovida entre o mês de julho a agosto de 2011, na qual foi relatada por alguns profissionais a cobrança dos “Direitos Humanos” em suas práticas profissionais, mas, segundo eles(as), nada é feito para que isso aconteça. Destacaram a ausência de cursos reguladores e capacitação continuada, os baixos salários, bem como as péssimas condições de trabalho a que são submetidos(as).

Outro fato que nos instigou foi o acontecimento do dia 28 de agosto de 2012, no qual Membros do Conselho Estadual de Direitos Humanos foram presos arbitrariamente por Agentes de Segurança no presídio PB-1 em João Pessoa-PB, quando realizavam vistoria para apurar casos de tortura naquela Unidade. Os Membros foram acusados de entregar uma câmera digital para que os presos

² No dia 12 de abril de 2012 repercutiu na mídia um caso de “tortura” contra uma interna do CRFMJM. A matéria designada: Presídio Feminino: “Tortura” contra apenada é mais uma prova de que o Estado não quer promover a ressocialização de presos. Disponível em: <<http://www.paraibaemqaq.com.br/noticia.php?id=9817>>. Acesso em: 20/04/2012. Além disso, o Relatório de visitas a estabelecimentos penais e a autoridades da Execução Penal do Estado da Paraíba (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2012, p. 39) explicita, a partir de relatos das internas do CRFMJM, que estas sofrem rotineiramente práticas de violência e maus tratos por parte da Direção e grande parte das Agentes Penitenciárias.

pudessem fotografar as condições de descaso a que estavam submetidos, o que foi considerado ilegal³. Por fim, observamos também que são poucos os estudos que abordam a temática dos(as) Agentes Penitenciários(as), sobretudo, no que tange à formação destes.

Diante de tais fatos, questionamos a ineficácia ou mesmo a incipiência da formação dos Agentes de Segurança Penitenciária em matéria de Direitos Humanos. Indagamos se a problemática está na falta de preparação desses profissionais para que estes possam trabalhar de forma mais humanizada e/ou nas próprias condições postas historicamente pelo Sistema Penitenciário, de “*vigiar e punir*” (FOUCAULT, 2004), que não os possibilitam exercer aquilo que apreenderam nos processos educacionais.

Além do mais, justificamos a necessidade de analisar o curso de formação para Agentes de Segurança Penitenciária promovido entre 2008 e 2013, uma vez que este foi considerado pelo Secretário de Administração Penitenciária da época (2008), o primeiro curso “completo” e obrigatório para Agentes Penitenciárias no Estado da Paraíba⁴.

Como vimos no primeiro parágrafo deste trabalho, a situação carcerária do Brasil indica cotidianamente a violação ou simplesmente a desconsideração dos direitos humanos das pessoas encarceradas e dos servidores penitenciários, sobretudo, dos agentes de segurança penitenciária. Acreditamos com isso que um processo de formação incipiente, que não se baseia na perspectiva de formar profissionais para serem promotores e defensores dos direitos humanos, colabora para que os índices de violação dos direitos das pessoas que se encontram em situação de encarceramento aumentem e até se multipliquem nas unidades prisionais.

Desse modo, entendemos, assim como Coyle (2002), ser necessária uma formação profissional que atenda às peculiaridades dos contextos nos quais os (as) profissionais de Segurança Pública irão desenvolver suas atividades, principalmente os(as) Agentes de Segurança Penitenciária, cuja formação educacional raramente ultrapassa o Ensino Médio. Afinal, são eles que mantêm contato direto e contínuo com os reclusos e que são incumbidos de tratar as pessoas presas de modo digno,

³ Para mais informações acessar: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/09/07/presidiarios-vivem-nus-no-meio-de-fezes-na-paraiba.htm>>. Acesso em: 20/09/2012.

⁴ Ver notícia em: <<http://www.pbagora.com.br/conteudo.php?id=20100907134323>>.

humano e justo; assegurando-lhes segurança; certificando que os mais perigosos não escapem; garantindo a ordem e controle nas prisões; além de lhes proporcionar a oportunidade de usar o tempo na prisão de modo positivo.

Convém ainda justificar nossa escolha pelas profissionais do sexo feminino, pois diante do universo de Agentes Penitenciários que passaram pelo curso de formação na Paraíba (em média dois mil) não teríamos condições físicas e materiais de entrevistar todos. Assim, optamos para fins de pesquisa nos restringir às Agentes Penitenciárias Femininas, por ser em número razoável e ainda pelo fato de termos observado, até então, poucos estudos que enfatizam o recorte de gênero dos profissionais de Segurança Penitenciária. É comum, apenas, os estudos privilegiarem o termo “Agente de Segurança Penitenciária” remetendo à ideia de que apenas os agentes do sexo masculino ocupam tal cargo. Desse modo, propomos também evidenciar a existência e o trabalho realizado por Agentes Penitenciárias femininas na prisão. Afinal, segundo Taets (2012, p. 31):

dar voz a tais mulheres não é apenas valorizar um grupo minoritário, mas construir um saber a partir de um ponto localizado nas margens de uma instituição que, por sua vez, encontra-se afastada do centro de atenção da sociedade. Tal recorte possibilita, portanto, a compreensão do sistema prisional a partir de um ponto de vista minoritário e subordinado.

3. OBJETIVOS DO TRABALHO

Os objetivos que buscamos alcançar com este trabalho são apresentados com base no tema da pesquisa e no problema destacado.

3.1 Objetivo Geral

Este estudo tem por objetivo analisar o curso preparatório para Agentes de Segurança Penitenciária Feminina, realizado na Paraíba entre 2008 e 2013, e sua relação com a formação em Direitos Humanos.

3.2 Objetivos Específicos

Para a consolidação do objetivo geral, partimos do desenvolvimento das seguintes etapas de trabalho empírico:

- Identificar junto à Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba materiais como: plano de curso, ementa curricular e apostilas do curso formação para Agentes de Segurança Penitenciária, a fim de descobrir o propósito e os princípios que o orientaram;
- Traçar o perfil das Agentes Penitenciárias, considerando o grau de instrução, a faixa etária, o nível socioeconômico etc.;
- Analisar como as agentes avaliam o curso de formação, considerando para tal as orientações da Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviço Penitenciário e outras;
- Compreender a relação da formação com a prática das Agentes Penitenciárias no CRFMJM;
- Investigar como as Agentes Penitenciárias que trabalham no Centro de CRFMJM avaliam o processo de formação em matéria de Direitos Humanos para sua prática profissional.

4. RELEVÂNCIA DA DISSERTAÇÃO

Frisamos a importância da pesquisa, uma vez que existem poucos estudos publicados sobre essa temática, principalmente com recorte de gênero. Ademais, os estudos sobre educação em prisões tendem a privilegiar as questões ligadas somente às pessoas encarceradas e pouco se discute formação daqueles que lidam com esse universo tão complexo. Disso, Chauvenet, Orlic e Benguigui (1994, p. 187. Tradução livre *apud* LOURENÇO, 2010, p. 37) referencia que:

(...) Como diz G. Hawkins (1976): <um dos aspectos mais curiosos de toda a história moderna das prisões é o fato de que o *surveillant*, o homem sobre o qual descansa todo o edifício do sistema penitenciário, foi ignorado com uma constância surpreendente, ou idealizado, mas nunca considerado seriamente>.

Destacamos também a importância da realização deste estudo para que possamos compreender e trazer à tona os entraves que perpassaram a formação das Agentes de Segurança em matéria de Direitos Humanos. Por ser um tema atual e pouco explorado, este trabalho poderá servir de subsídio para a formulação de

outros trabalhos e ainda auxiliar a elaboração de novas políticas de educação embasadas pelos princípios de Direitos Humanos para os profissionais do Sistema Penitenciário.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos utilizados para que pudéssemos viabilizar a consecução dos nossos objetivos foram os seguintes: optamos por uma pesquisa de caráter exploratório, bibliográfico e documental com abordagem qualitativa e quantitativa⁵. Tratou-se de uma pesquisa exploratória por termos observado que nossa temática ainda é pouco explorada e, assim, esse tipo de pesquisa nos possibilitou, bem como afirma Gil (1999, p. 43), ter uma “visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

De modo estrutural, nosso estudo foi composto por três fases distintas. A primeira constitui-se no levantamento bibliográfico⁶, através de diversos livros, monografias, teses, dissertações, artigos e publicações científicas que tratam do assunto proposto, possibilitando-nos conhecer melhor o objeto a ser explorado e tecer considerações na construção dos capítulos deste trabalho.

A segunda fase consistiu na análise documental⁷ na Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba, a qual permitiu-nos identificar algumas das Agentes Penitenciárias concursadas que realizaram o curso preparatório de formação, entre 2008 e 2013. Desse modo, traçamos o perfil dessas profissionais em âmbito estadual, identificamos aquelas que estão trabalhando no Centro de Reeducação

⁵ A respeito da pesquisa qualitativa e quantitativa Minayo (1996, p. 21-22) explica que enquanto a pesquisa quantitativa trabalha com estatística e apreende os fenômenos apenas à região visível e concreta, a pesquisa qualitativa, diferentemente, que é muito utilizada nas ciências sociais, visa responder a questões muito particulares que não podem ser quantificadas. Trabalha então “com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”. Contudo, ressalta a autora que, o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõe, ao contrário, se complementa, uma vez que a realidade é dinamicamente abrangida por ele, excluindo qualquer dicotomia.

⁶ A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registradas. (SEVERINO, 2007, p. 122).

⁷ Conforme Severino (2007, p. 122-123), a pesquisa documental tem-se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas, sobretudo, de outros tipos de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais. Nesses casos, os conteúdos dos textos ainda não tiveram nenhum tratamento analítico, são ainda matéria-prima, a partir da qual o pesquisador vai desenvolver sua investigação e análise.

Feminino Maria Júlia Maranhão⁸ e ainda analisamos alguns materiais disponíveis sobre o curso de formação.

Por fim, na última fase, entrevistamos 10 (dez) Agentes de Segurança Penitenciária Feminina, entre os meses de outubro de 2013 e fevereiro de 2014, que fizeram o concurso de 2008 e, conseqüentemente, já que era de caráter obrigatório, passaram pelo curso de formação entre 2008 e 2013, que estão lotadas no Centro de Reeducação Feminino Maria Júlia Maranhão e aceitaram participar livremente da pesquisa tendo, para isso, assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A escolha de tais profissionais se deu de forma aleatória em seus turnos de trabalho. Privilegiamos o turno diurno, já que o noturno inviabilizaria a inserção da pesquisadora na instituição penal. Destacamos a escolha de 10 profissionais, pelo fato de consideramos um número representativo do universo de 48 profissionais que trabalham nessa instituição e ainda pelo fato de nossa pesquisa ser de caráter qualitativo e por isso não nos interessa apenas quantificar os resultados.

Cabe ainda ressaltar a escolha das profissionais do CRFMJM, pois essa unidade concentra o maior percentual de profissional de Segurança Penitenciária do sexo feminino no estado da Paraíba, além do fato de ter sido o espaço de estágio acadêmico da pesquisadora e de pesquisa para o trabalho de conclusão de curso em Serviço Social pela UFPB em 2011⁹. Acreditamos, com isso, que esse contato previamente estabelecido facilitou a coleta do material empírico, já que estamos nos referindo a uma Instituição Penal, na qual seus gestores tendem, muitas vezes, a nos impor, por medidas de segurança, uma série de normas e impasses que, às vezes, acabam por impossibilitar ou limitar a realização da pesquisa. Contudo, não tivemos ao longo do percurso da pesquisa nenhuma dificuldade que pudesse atrapalhar nossa coleta de dados. Ao contrário, sempre fomos muito bem acolhidos pelos profissionais da instituição, os quais, sobretudo as Agentes Penitenciárias, estiveram do início ao fim dispostas e empenhadas em contribuir com a pesquisa.

⁸ O CRFMJM é localizado na Rua Benevenuto Gonçalves da Costa, s/n, em Mangabeira VII, na cidade de João Pessoa-PB. Conta com uma população variável de 350 a 400 internas e 48 Agentes de Segurança Penitenciária Feminina subdivida em 12 por plantões de 24 horas por 72 horas.

⁹Ver: SARMENTO, Virgínia Alves. "Meninas boas vão para o céu, as más para onde querem...": uma análise da inserção feminina na criminalidade. João Pessoa, 2011. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Serviço Social). Universidade Federal da Paraíba, 2011, 117p.

Quanto aos instrumentos de coleta de informações, utilizamos um questionário¹⁰ e um roteiro de entrevista semiestruturado¹¹ para as Agentes Penitenciárias do CRFMJM. Para viabilizarmos a entrevista usamos um gravador portátil, como meio de obter com maior precisão as falas das entrevistadas.

Desse modo, as entrevistas foram realizadas junto à população do estudo, logo, foram transcritas e tratadas conforme a análise de conteúdo, especificadamente abordando a técnica da análise da enunciação discutida por Bardin (2002).

Sobre análise de conteúdo Bardin (2002, p. 38) diz ser: “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Sobre a técnica da análise da enunciação, o autor afirma que esta parte de uma concepção de discurso como palavra em ato, considera a produção da palavra como um processo. Ressalta que o objetivo e a pretensão desse tipo de análise é o de apreender ao mesmo tempo os diversos níveis imbricados nas falas. Trata-se, portanto, de um discurso dinâmico e não estático que se apresenta como uma sucessão de transformações do pensamento, em que cada entrevista pode e deve ser tomada em sua totalidade.

Convém destacar que, atendendo aos preceitos éticos legais de pesquisa que envolve seres humanos da Resolução 466/12 de 12 de dezembro de 2012, para a realização da pesquisa do presente trabalho submetemos o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Paraíba e à Secretaria de Administração Penitenciária da Paraíba, sendo ambos favoráveis à realização (em anexo cópia dos pareceres).

¹⁰ O questionário constitui-se de um “conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo” (SEVERINO, 2007, p.125).

¹¹ Severino (2007, 124) define a entrevista como uma “técnica de coleta de informações sobre um determinado assunto, diretamente solicitado aos sujeitos pesquisados. Trata-se, portanto, de uma interação entre o pesquisador e pesquisado”. Desse modo, “o pesquisador visa apreender o que os sujeitos pensam, sabem, representam, fazem e argumentam”. Optamos por um roteiro de entrevista semiestruturado, uma vez que, apesar de envolver questões direcionadas e previamente estabelecidas, possibilita ao pesquisador formular novas questões no decorrer da entrevista.

6. ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

Para que pudéssemos alcançar os objetivos expostos anteriormente, estruturamos este trabalho em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, partimos de uma discussão macro sobre o sistema social da prisão, no qual evidenciamos seu surgimento e função. Dentro desse contexto discorremos sobre o Sistema Prisional brasileiro e Direitos Humanos. Logo, enfatizamos o trabalho dos servidores penitenciários na prisão, sobretudo, dos profissionais de segurança penitenciária. Nesse capítulo buscamos também ressaltar os paradoxos encontrados acerca do Sistema Prisional, Agentes Penitenciários e Direitos Humanos.

No segundo capítulo, dedicamo-nos ao conteúdo do processo de Formação para os Servidores Penitenciários, a partir das orientações dispostas nos documentos legais que o orientam, Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005), Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviço Penitenciário (2006a) e o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b). Dentro desse contexto, coube-nos, além de enfatizar como o processo de formação dos servidores penitenciários deve ser realizado, desdenhar sobre as Escolas de Formação dos Servidores, apontando sua função e missão, as Escolas Penitenciárias existentes no Brasil e a Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba, a qual foi responsável pela formação dos(as) agentes penitenciários que foram aprovados no concurso e de outros(as) profissionais que trabalham no Sistema Penitenciário do Estado.

Em seguida, no terceiro capítulo, dissertamos sobre a Educação em Direitos Humanos no processo de formação dos (as) Agentes Penitenciários. Partimos da conceituação de Educação em/para os Direitos Humanos, logo abordamos seus marcos legais e por fim apresentamos a necessidade de uma abordagem de Educação em Direitos Humanos no processo de formação dos(as) Agentes Penitenciários.

Já no quarto capítulo, nos dedicamos às reflexões acerca das informações pesquisadas. Iniciamos explicitando como foi realizado o processo de seleção dos (as) profissionais de Segurança Prisional. Em seguida, analisamos o perfil das Agentes Penitenciárias na Paraíba e no CRFMJM; e tratamos as informações coletadas nas entrevistas a fim de analisar a formação de modo geral, compreender

a relação da formação das Agentes Penitenciárias com a formação em Direitos Humanos e sua importância para a prática dessas profissionais.

Finalmente, dispomos algumas considerações acerca do que abordamos e dos resultados alcançados.

CAPÍTULO I

O “SISTEMA SOCIAL” DA PRISÃO E OS(AS) AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA

Na função de isolar a sociedade do condenado, foram criadas as prisões e, o elo de ligação [sic] entre o preso e o mundo exterior é o Agente Penitenciário. Ambos (Presos e Agentes) sofrem o desprezo e a discriminação, tornaram-se vítimas sociais. Assim como o mundo carcerário é repleto de estigmas, a função de quem trabalha neste mundo não é diferente.

(FERREIRA, 2001, p. 45).

Propomos neste capítulo discutir o Sistema Social da Prisão e o contexto dos profissionais de Segurança Penitenciária nesse espaço e, além do mais, enfatizar os paradoxos encontrados acerca do Sistema Carcerário, Agentes Penitenciários e Direitos Humanos.

Para isso, cabe-nos inicialmente referenciar, brevemente, a partir das análises de Foucault (2004), Leal (2001), Barros e Jordão (2004), Thompson (1980), Goffman (1974) *et al.*, o espaço da prisão, desde seu surgimento, sua função e as contradições acerca de seu funcionamento; e, logo, destacar o contexto dos profissionais de Segurança Penitenciária em seu interior. Como o objetivo central deste trabalho é analisar a formação das Agentes Penitenciárias, não pretendemos nos deter às questões mais peculiares ao Sistema Prisional. Contudo, consideramos importante para tal, fundamentar o surgimento da prisão, analisar seu funcionamento e situar o trabalho dos profissionais de Segurança Penitenciária nesse contexto para podermos enfim compreender a importância de uma formação qualificada e permanente para esses profissionais, com ênfase nos Direitos Humanos.

Vale ressaltar que, de todas as referências bibliográficas consultadas para a elaboração desta dissertação encontramos apenas uma que aborda, em específico, questões pertinentes às profissionais de segurança penitenciária do sexo feminino, recorte da nossa pesquisa, conforme Taets (2012)¹². Não obstante, gostaríamos de registrar e enfatizar a existência e o trabalho dessas profissionais no Sistema Penitenciário. Contudo, adotaremos o termo “Agente de Segurança Penitenciária”

¹² Dissertação de mestrado em Antropologia intitulada: “Abrindo e fechando celas: narrativas, experiências e identidades de Agentes de Segurança Penitenciária Femininas”. Sua pesquisa teve como objetivo “compreender as formas pelas quais as agentes penitenciárias interpretam suas experiências de vida a partir da vivência cotidiana em uma instituição como o sistema prisional, e as maneiras pelas quais essas experiências são moldadas pela instituição, ao mesmo tempo em que oferecem resistências e, por isso, modificam ou reforçam a instituição (TAETS, 2012, p. 31-32).

subentendendo a categoria como um todo (homens e mulheres) e apenas na análise dos dados, no quarto capítulo deste trabalho, trataremos, em específico, das profissionais do sexo feminino. No entanto, iremos, mesmo que brevemente, trazer à discussão sobre o trabalho das Agentes Penitenciárias Femininas, no tópico que versa sobre o trabalho na prisão.

1.1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DAS PRISÕES: INSTITUIÇÃO DE CONTROLE, PODER E DISCIPLINA!

Conforme Foucault (2004), a prisão surge antes mesmo da existência das leis penais, ou seja, antes mesmo de existir um sistema carcerário punitivo legalizado, havia algumas outras formas de penalidades voltadas àqueles que infringissem as normas impostas pela “sociedade”. Na Roma Antiga, por exemplo, como ressalta Leal (2001), a prisão não tinha caráter de castigo, não constituindo, assim, um espaço de cumprimento de uma pena, até porque o rol de sanções se restringia quase que unicamente às corporais e à capital. Assim, durante vários séculos nas civilizações mais antigas como no Egito, Pérsia, Babilônia, Grécia, entre outras, a prisão se constituía apenas enquanto um lugar de custódia e tortura, a fim de preservar os réus até seus julgamentos ou à execução. Inexistia, portanto, a prisão como forma de pena criminal. De acordo com Barros e Jordão (2004), punir rigorosamente os criminosos com espetáculos em praça pública, com métodos de tortura e até pena de morte constituía um ritual “normal”, aceito pela sociedade naquela época. Isso se dava também pelo fato da inexistência de mecanismos de proteção aos Direitos Humanos.

Foi, então, a partir dos séculos XVI e XVII, com o advento da proliferação da pobreza pela Europa, o que consequentemente contribuiu para o aumento da criminalidade, que a pena de morte aos poucos deixou de ser uma solução apropriada para punir. Surgiram então as primeiras prisões “leigas”, como destaca Leal (2001), destinadas a recolher mendigos, vagabundos, prostitutas e jovens ditos delinquentes que se multiplicavam pelas ruas das cidades. Diante de tal fenômeno, várias prisões tiveram que ser construídas para que aqueles passassem, em um certo período, por um processo de disciplina bem rígida através do

enclausuramento. Nessas prisões dava-se ênfase, sobretudo, ao castigo corporal, ao ensino religioso e ao trabalho contínuo¹³.

Um dos modelos mais antigos de encarceramento, típico de enclausuramento, que temos conhecimento é o Rasphuis de Amsterdã, que fora inaugurado em 1596, e, conseqüentemente, serviu de inspiração para a criação de todos os outros. Esse modelo a princípio destinava-se a encarcerar apenas mendigos e jovens malfeitores. Seu funcionamento, conforme Foucault (2004), obedecia basicamente a três grandes princípios: a duração da pena que podia ser determinada pela própria administração, dependendo do comportamento do prisioneiro; o trabalho que era obrigatório, e para isso os detentos recebiam um salário; e, por fim, havia um sistema de proibições e de obrigações, uma vigilância contínua, exortações, leituras espirituais, enfim, todo um mecanismo de “desviar o mal para atrair o bem”. Contudo, esses princípios começaram a ser criticados de tal modo que a prisão parecia apenas uma fábrica comum, na qual os detentos trabalhavam normalmente como na sociedade, não havendo, assim, na prisão um caráter de “vigiar e punir”, como realmente se espera.

Foucault (1982) destaca que foi durante a transição do século XVIII e no final do século XIX que podemos observar uma significativa mudança nas formas das táticas punitivas, as quais passaram de retenção e custódia à pena propriamente dita, com um caráter mais “humanizador”. Diferentemente das primeiras táticas que usavam as marcas no corpo como meio de punir; a pena utiliza os sinais, ou melhor, conjuntos codificados de representações, cuja punição é dada por um processo de treinamento do corpo através do enclausuramento. Desse modo, a prisão moderna surge enquanto um instrumento de vigilância, de disciplina e de controle capaz de “transformar” e “fabricar” indivíduos, uma vez que, sua função, no entendimento de Foucault, da qual também compartilhamos, se restringe apenas ao cumprimento da pena, não tendo caráter de reintegrar, de reinserir o indivíduo que cometeu algum delito como cidadão de bem e de direitos, apesar de enfatizarem seu caráter mais “humanizador”.

Goffman (1974, p. 11), por sua vez, faz menção à prisão como uma instituição total, sendo esta definida como “um local de residência e trabalho onde um grande

¹³ Leal (2001) atenta-nos para o fato de que até então não se falava em sistema penitenciário, já que este só começou a tomar forma nos Estados Unidos e na Europa a partir da contribuição de um grupo de estudiosos, de idealistas, como o monge beneditino Jean Mabillon, Cesare Beccaria, John Howard e Jeremias Bentham a partir do século XVIII.

número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, leva uma vida fechada e formalmente administrada”. Cabe ressaltar que o autor não resenha sobre as instituições totais remetendo apenas ao espaço da prisão, dentro de um contexto macro, ele se refere às instituições totais aquelas cujo,

seu “fechamento” ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por proibições à saída que muitas vezes estão incluídas no esquema físico – por exemplo, portas fechadas, paredes altas, arame farpado, fossos, água, florestas ou pântanos. (GOFFMAN, 1974, p. 16).

Desse modo, conforme o autor, constituem-se alguns exemplos de instituições totais: casas para cegos, idosos, órfãos e indigentes; sanatórios para tuberculosos, hospitais para doentes mentais e leprosários; cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra e campos de concentração; quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias e grandes mansões (do ponto de vista dos que vivem nas moradias de empregados); abadias, mosteiros, conventos e outros claustros. Não obstante, é sobre o espaço prisional que vamos continuar tecendo considerações.

Então, sobre o sistema social da prisão moderna, Thompson (1980) afirma que este é um sistema peculiar, podendo ser caracterizado como um *sistema de poder*. Isso porque a prisão “representa uma tentativa para a criação e manutenção de um grupamento humano submetido a um regime de controle social, ou quase total” (p. 22).

Disso, Foucault (1986), por exemplo, assegura que a rotina penitenciária assume um papel importante no processo de construção do poder e de normatização das condutas, uma vez que, os horários de uma instituição total, como o presídio, têm papel importante no controle da disciplina, objetivando com isso tornar o corpo mais dócil, útil e obediente. Desse modo, o tempo que penetra o corpo, controla as ações e os comportamentos dos indivíduos, tornando-os “meros corpos dóceis”, corpos esses que são controlados, disciplinados a executar determinadas atividades em determinados horários. Por isso, o sistema social da prisão é todo regrado, regula-se, ou ao menos tentam, todas as atividades diárias dos indivíduos, desde o sono, a alimentação, o tempo da oração, a natureza e o

produto de seu trabalho, o uso de sua palavra e até mesmo de seu pensamento (FOUCAULT, 2004).

Sobre esse processo de construção do poder e controle dos “corpos” na prisão, Donald Clemer (*apud* THOMPSON, 1980) o denomina de “prisonização”. Contudo, cabe ressaltar que, conforme explicita Thompson (*op. cit.*), não são apenas as pessoas encarceradas que sofrem com os efeitos da prisonização. Segundo ele, todos os partícipes da relação penitenciária sofrem, inclusive os carcereiros.

Os carcereiros também sofrem os efeitos da prisonização, no sentido de abandonar os padrões que observam na vida extramuros, para – pelo menos enquanto estão intramuros – adotar os valores aqui vigorantes. Essa situação de ambivalência é, na maior parte das vezes, inconsciente, porém mostra grande importância, do ponto de vista operacional. Sem certo grau de prisonização, os funcionários, sobretudo de maior categoria, ao tentar carregar os valores da sociedade livre para a comunidade prisional, pretendendo impô-los ali, entrariam em choque com a instituição e, provavelmente, ou a levariam ao caos ou seriam ejetados do sistema. (THOMPSON, *op. cit.*, p. 27).

Destarte, a prisão apresenta um aspecto singular, ou seja, uma multiplicidade de fins a qual ela se propõe, os quais compõem uma “espantosa” combinação: “confinamento, ordem interna, punição, intimidação particular e geral, regeneração – tudo dentro de uma estrutura severamente limitada pela lei, pela opinião pública e pelos próprios custodiadores” (*ibid.*, p. 22).

Desse modo, podemos notar o quanto o sistema social da prisão é contraditório. Sobre isso, Thompson (1980), por exemplo, resalta alguns paradoxos. Segundo ele, o sistema social da prisão apresenta metas formais e informais conflitantes. Isso porque, apresentam-se como objetivos da pena de prisão: punição retributiva do mal causado pelo dito delinquente; prevenção da prática de novas infrações, através da intimidação do condenado e de pessoas potencialmente criminosas; e, regeneração do preso, no sentido de transformá-lo de criminoso em não criminoso. Quanto às metas informais tem-se: a convicção arraigada de que o criminoso é internado na penitenciária para ser punido, intimidado e recuperado, correspondendo a isso, a certeza tranquila e inconclusa de que a via para obter tais fins é apenas impedir que o preso fuja e manter em rigorosa disciplina a comunidade carcerária.

Leal (2001), por sua vez, define que a prisão hoje se respalda, sobretudo, a partir de quatro funções, ou melhor, fins. A primeira é a retribuição, a qual o autor

ênfatiza que a prisão é, primeiramente, um castigo e que na prática acaba representando muito mais do que a mera privação de liberdade. Isso porque com os maus tratos que os condenados são submetidos eles acabam perdendo a segurança, a privacidade, a intimidade, a capacidade de autopromoção e a própria identidade social. A segunda “função” é a intimidação, ou seja, a prisão deveria servir como meio de intimidar os indivíduos a não cometer delitos. Contudo, podemos observar que essa função na realidade é falha, tal é o fato quando observamos os altos índices de reincidência¹⁴, além do aumento diário da criminalidade em graus e números, e a consequência da superlotação nas unidades prisionais em todo país. Já o terceiro “fim” apresentado pelo autor é a tão questionada ressocialização. Afinal é possível ressocializar? O autor ora mencionado explicita que devemos desmistificar essa ideia de que a prisão tem como fim precípua a ressocialização dos condenados. Segundo ele, a prisão é apenas um “meio corruptor, um núcleo de aperfeiçoamento no crime”, por isso não há como ressocializar quem de regra nunca foi socializado. Por fim, o autor destaca a função incapacitadora das prisões, melhor compreendendo, as longas penas privativas de liberdade têm como fim último permitir que aqueles conflituosos da lei não retornem à sociedade e não cometam novos crimes, garantindo assim a “segurança” da sociedade. Disso, Wacquant (2001, p. 86) ressalta que o objetivo da privação de liberdade:

[...] não é mais nem prevenir o crime, nem tratar os delinquentes (*sic*) visando o seu eventual retorno à sociedade uma vez sua pena cumprida, mas isolar grupos considerados perigosos e neutralizar seus membros mais disruptivos mediante uma série padronizada de comportamentos e uma gestão aleatória dos riscos, que se parecem mais com uma investigação operacional ou reciclagem de “detritos sociais” que com trabalho social.

Portanto, nota-se que a prisão foi construída por e para “homens”, com objetivo de ser um aparelho que os transformasse através do processo de disciplina, de modo que aqueles ditos delinquentes fossem reintegrados à sociedade como “homens” de bem e prontos para serem úteis a si e a nação. No entanto, Foucault, em diversas obras, assim como Thompson (1980), Goffman (1974) *et al.*, destacam seu real fracasso, que fora projetada para ser um instrumento tão eficaz quanto a escola, a caserna ou o hospital, ou seja, devia servir enquanto um mecanismo de

¹⁴ Conforme o Conselho Nacional de Justiça (2010) cerca de 80% dos condenados à pena de prisão reincidem, ou seja, voltam a cometer novos delitos.

correção para o “bem”, para a “cura”. Sabemos, porém, que a prisão nunca cumpriu sua função de transformar criminosos em cidadãos honestos; ao contrário, contribui para afundá-los ainda mais na criminalidade. Isso ocorre, segundo Foucault (2004), devido aos tipos de condições de existências que lhes são dadas dentro da prisão. Tais como: viver isolado¹⁵ nas celas, sem qualquer ocupação (já que poucas vezes lhes são oferecidos trabalho). A falta de assistência jurídica e as negações de seus direitos fazem com que as taxas de criminalidade e consequentemente de reincidência não diminuam, ao contrário, faz com que elas aumentem, multipliquem, ou mesmo se transformem. Dessa forma, pensar em prisão, em um contexto geral, é pensar em um instrumento que serve apenas para “fabricar” aqueles que a justiça mandara encarcerar uma ou mais vezes.

Sobre o fracasso da prisão, Thompson (*op. cit.*, p. 17) afirma que:

Até hoje, em nenhum lugar, em nenhum tempo, nem nos países mais ricos e nos momentos de maior fastígio (*sic*), sistema penitenciário algum exibiu um conjunto de recursos que tivesse sido considerado como, pelo menos, satisfatório. O que parece algo inviável, mesmo porque jamais foram estabelecidos *precisamente, especificadamente*, quais seriam, em *qualidade e quantidade*, tais recursos ideais. Essa indefinição garante perpetuidade à justificativa mencionada, pois permite que seja aplicada *ad aeternum*: se um novo estabelecimento é inaugurado, com mais e melhores recursos do que existentes, e vem a falhar, vale, quanto a ele, a mesma explicação usada para os outros: carência dos *recursos necessários* – sem que ninguém se dê ao trabalho de fixar, em quadro definido, os limites de tal “necessidade” (grifos do autor).

A partir disso, entendemos que o autor apresenta mais um elemento a ser considerado sobre o fracasso da prisão que é a questão do pessoal penitenciário. Segundo Thompson (1980), é comum, quando se trata do fracasso da reeducação, atribuírem esse fato ao número deficiente de profissionais de tratamento e à imperfeita instrução da guarda. Contudo, ele afirma que isso é uma explicação genérica, vaga, servindo apenas de desculpa universal, uma vez que não se sabe precisamente qual o número e quais os requisitos necessários em relação aos funcionários, por isso a desculpa valerá sempre, em qualquer caso concreto. Desse modo, ressalta o autor, que a questão do fracasso da prisão é muito maior do que se pode imaginar, por isso antes de culpabilizar os funcionários deve-se antes levantar alguns questionamentos, como:

¹⁵ Foucault (2004) afirma que a solidão que os “delinquentes” enfrentam serve como um mecanismo de fazê-los odiar o seu crime, só a solidão possibilita que estes fiquem a sós em presença de seu crime, de modo que lhes causem remorso do mal feito.

1. Se os profissionais de tratamento têm condições de desenvolver, com possibilidade de êxito, suas atividades, dentro do sistema especial da prisão.
2. Se a guarda, por melhor instruída e treinada que seja, pode conciliar sua tarefa custodial com a missão terapêutica.
3. Se algum país, em alguma época, terá possibilidade de aplicar no sistema penitenciário o montante de verbas capaz de provê-los de “suficiência” de recursos.
4. Se tal “suficiência” pode ser mensurada e traduzida em espécie e número definidos ou se, pelo contrário, é insaciável ao infinito. (THOMPSON, 1980, p. 18).

Portanto, diante do que abordamos até então, podemos concluir que a prisão só serve para incentivar o crime e, de fato, não temos como discordar das afirmativas dos autores que discutimos, uma vez que “reeducar”, “reintegrar” ou mesmo “ressocializar” aqueles que se encontram em conflito com a lei não era e, ao que parece, ainda não é uma preocupação do sistema carcerário, pois, depois de séculos de seu surgimento, as prisões ainda têm as mesmas funções: vigiar e punir!

Ainda o nosso moderno sistema prisional procede numa direção muito incerta, porque sua administração tem, necessariamente, uma série de compromissos. De um lado, espera-se que as prisões punam; de outro, supõe-se que reformem. Espera-se que disciplinem rigorosamente ao mesmo tempo em que ensinem autoconfiança. São construídas para operar como grandes máquinas impessoais, mas se espera que ajustem os homens a viver vidas comunitárias normais. Operam de acordo com uma rígida rotina autocrática, mas se espera que desenvolvam a iniciativa individual. Todas as regras restritivas, por demais frequentes, obrigam o preso à ociosidade, a despeito do fato de que um de seus objetivos primários é ensinar aos homens como ganhar uma vida honesta. Recusam ao preso qualquer possibilidade de autogoverno, mas esperam que ele se transforme em um homem consciente, numa sociedade democrática. Para alguns, as prisões não são mais do que clubes campestres, a prover as fantasias e os caprichos dos internos. Para outros, a atmosfera prisional parece carregada somente de amargura, de rancor e de sentimento pervertido de frustração. E, assim o esquema paradoxal prossegue, porque nossas ideias a respeito da função das instituições correccionais, na nossa sociedade, são confusas, vagas e nebulosas. (ANNUAL REPORT, 1948, p. 3 *apud* THOMPSON, 1980, p. 10-11).

Contudo, cabe-nos aqui, para finalizar as considerações desse tópico, uma análise sobre a abordagem feita pelos autores acerca do espaço prisional. Observamos que a discussão sobre o Sistema Penitenciário, historicamente, está direcionada por e para homens. Diante do que enfatizamos podemos notar que dos autores que mencionamos nenhum faz abordagem sobre o universo feminino, seja das profissionais que trabalham no sistema ou das mulheres que vivem em situação de encarceramento. O que, porém, não significa afirmar que questões sobre a

criminalidade feminina é recente, pois, como aponta Braunstein (2007), os primeiros sinais de desobediência das mulheres à lei datam de meados do século XI¹⁶, logo, só a partir do século XIX¹⁷, com o advento intensivo das mulheres na criminalidade é que se passou a surgir as primeiras casas de detenção destinadas às mulheres infratoras. Com isso, subentende-se que a partir do surgimento das prisões femininas tem-se o ingresso de profissionais do sexo feminino nesse âmbito.

De todo modo, observaremos também, no decorrer deste trabalho, que dos poucos estudos que tratam sobre a temática do Sistema Penitenciário e dos Agentes Penitenciários, há poucas abordagens de gênero¹⁸, o que nos limitou dissertar sobre. Destarte, não é nossa pretensão discutir, especificadamente, a categoria *gênero* no contexto do Sistema Prisional, mas, com a pesquisa, a qual iremos abordar no Capítulo V, enfatizar algumas questões que consideramos importante sobre essa temática, para que assim possamos ter um outro olhar, dessa vez, do universo prisional feminino a partir da fala das Agentes Penitenciárias. Pois, segundo Taets (2012, p. 29),

ouvir o que mulheres têm a dizer sobre suas trajetórias no cárcere é diferente do que os homens diriam, e não apenas pelos lugares diferentes que elas ocupam no sistema prisional, mas, principalmente, devido às hierarquias sociais [...] que dão maior valor às experiências do homem que das mulheres.

1.2 SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO E OS DIREITOS HUMANOS(?)

Conforme o relatório produzido pela Comissão Parlamentar de Inquérito do Sistema Carcerário (CPI, 2009), após terem realizado uma série de diligências nos presídios de todos os estados do Brasil, parlamentares concluíram que o sistema

¹⁶ Nessa época a criminalidade feminina era mais relacionada com bruxarias e prostituição, ou seja, aos comportamentos que descumpriam os “padrões” e modelos comportamentais estabelecidos para a mulher pela sociedade e pela igreja (LIMA, 2006).

¹⁷ Até esse período as mulheres que descumprissem alguma ordem da sociedade eram privadas de liberdade junto com os homens, em presídios masculinos.

¹⁸ Conforme Scott (1995, p. 86), o termo gênero “[...] é constituído de um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. Contudo, cabe ressaltar que neste trabalho partimos do entendimento de Taets (2012, p. 31) quando aduz que “uma discussão pautada na experiência de mulheres, a partir do seu ponto de vista, não é, necessariamente, uma discussão sobre relações de gênero. Falar sobre mulheres não é sinônimo de discutir gênero, apesar de serem as mulheres – ou a definição do que seria uma categoria de <mulheres> – a base das reivindicações feministas”.

prisional brasileiro é o quarto do mundo em número de pessoas, perdendo apenas para os Estados Unidos, China e Rússia. Só para termos ideia, em números, até junho de 2012¹⁹, o Ministério da Justiça/Infopen (2012) dispôs que a população carcerária do nosso país era de 549.577, ou seja, para cada 100.000 habitantes havia uma média de 288 pessoas encarceradas, número esse que só vem se intensificando, comparado aos dados dos anos anteriores, e significativo para demonstrar uma das problemáticas instalada no Sistema Penitenciário brasileiro: a superpopulação.

Com base nos relatórios anuais disponibilizados no *site* do Ministério da Justiça (2012), os quais apontam a população carcerária e o perfil dos reclusos, podemos observar um crescimento anual de encarceramento de homens e mulheres em todo o país. Uma pesquisa²⁰ aponta que houve um crescimento de 350% da população carcerária brasileira nos últimos 20 anos no Brasil. E, ainda, nosso país foi o que mais criou vagas no sistema prisional nos últimos anos, o número de estabelecimentos penais no país, para se ter ideia, é de 1.701 unidades (CPI, 2009). Quanto ao perfil dos presos e presas, observa-se nos relatórios que a maioria é oriunda da classe dos ditos “excluídos”, ou seja, pobres, negros/as, analfabetos/as ou com baixa escolaridade, desempregados e respondem, em sua maioria, pelo crime de tráfico de entorpecentes²¹.

Diante da afirmativa de que o Brasil foi o país que mais criou vagas no sistema prisional nos últimos anos levantamos alguns questionamentos. Primeiro, o que tem levado tantos homens e mulheres para a criminalidade? Segundo, se cresceu tanto o número de vagas por que o país sofre com problemática da superpopulação carcerária? Terceiro, o que tem sido feito para amenizar, ou mesmo, solucionar tais problemas? Em resposta, continuamos a indagar se o Estado tem assegurado políticas públicas de qualidade nas áreas de saúde, educação, assistência, geração de renda, lazer, entre outras, para as pessoas com menos

¹⁹ Buscamos no sítio do Sistema Integrado de Informações Penitenciárias (INFOPEN)/Ministério da Justiça dados mais recentes, porém desde junho de 2012 não houve mais atualizações de tais dados.

²⁰ Disponível em: <<http://www.brasildefato.com.br/node/11078>>.

²¹ O perfil das pessoas encarceradas no Brasil não difere do das pessoas privadas de liberdade nas prisões americanas retratado por Wacquant (2001). Conforme o autor “as prisões americanas estão repletas não de criminosos perigosos e violentos, mas de vulgares condenados pelo direito comum por negócio com drogas, furto, roubo, ou simples atentados à ordem pública, em geral oriundos das parcelas precarizadas da classe trabalhadora e, sobretudo, das famílias do subproletariado de cor das cidades atingidas diretamente pela transformação conjunta do trabalho assalariado e da proteção social” (p. 83).

condições sociais e se prima pela garantia dos direitos das pessoas privadas de liberdade ou se apenas quer vê-las encarceradas, independente das condições de vida que lhes são asseguradas, garantindo assim apenas a “ordem” social. Afinal, o que quer o Estado nas prisões? Segundo Sousa (2011, p. 229), a gestão penitenciária nega sistematicamente o propósito da harmônica integração social do condenado e assim “joga no lixo a função social da pena”, isso, segundo ele, por “omissão, negligência, preconceito, descaso social, inobservância da Lei, inapetência, ausência da vontade ou de projetos políticos” e tantos outros fatores, e, portanto, acaba prestando um desserviço à sociedade.

Destarte, embora tenhamos observado como aponta Foucault (2004), a “extinção” dos castigos corporais entre os fins do século XVIII e início do século XIX, não obstante, sabemos que, na realidade, tais práticas ainda são comuns dentro dos presídios brasileiros, na maioria das vezes, praticados por Agentes de Segurança Penitenciários despreparados (VARELLA, 2012). Os meios de comunicação nos dão conta diariamente que além da precária situação prisional brasileira, devido à superlotação e outros fatores, tanto os presos quanto os profissionais têm constantemente seus direitos violados²². Disso, Lopes (2002, p. 7) ressalta que:

[...] se, admitimos como possível a imagem das prisões como uma espécie de campo de guerra, fica difícil descartar a possibilidade de ocorrência de atos de violência em seu cotidiano. As instituições prisionais, locais criados para segregar, vigiar e punir são aqueles onde a violência é constantemente reproduzida.

Com vistas a prevenir e coibir diversos tipos de violação de direitos há no âmbito nacional e internacional um vasto aparato jurídico que assegura o direito à vida digna, sem discriminação ou qualquer outra forma de violência, inclusive das pessoas que se encontram em situação de privação de liberdade. Dentre eles podemos citar: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Lei de Execução Penal (1984), a Constituição Federal Brasileira de 1988, as Regras Mínimas para o Tratamento do Preso no Brasil (1994), os Princípios Básicos sobre o Uso da Força e Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da

²²Para aprofundamento acerca da temática, ver matéria: *Anistia Internacional denuncia situação das prisões brasileiras*, postada em 8 de janeiro de 2014. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/politica/anistia-internacional-denuncia-situacao-das-prisoas-brasileiras,4b5a036a6f173410VgnCLD2000000ec6eb0aRCRD.html>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2014.

Lei (1990), o Conjunto de Princípios para a Proteção de Todas as Pessoas sob Qualquer Forma de Detenção ou Prisão (1988), o Código de Conduta para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (1979), a Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984), entre outros.

No entanto, conforme aponta Santos (2003), apesar de esses volumosos ordenamentos jurídicos assegurarem o direito à vida digna, livre de violência, de discriminação e de maus tratos, na realidade percebemos que os direitos resguardados nas mais diversificadas normas nacionais e internacionais não têm sido efetivados no Sistema Prisional brasileiro.

Assim, podemos observar que as leis e normas pertinentes aos direitos fundamentais das pessoas encarceradas nunca “saem do papel”, pois como constatarem os relatores da CPI (2009), os(as) presos no Brasil, em sua maioria, recebem tratamento pior do que o concedido aos animais; são, portanto, tratados meramente como “lixo humano”. Tal expressão tão utilizada pelo teórico Foucault pode ser comprovada com os relatos da inspeção feita pelos parlamentares nos presídios de todos os estados do Brasil. A situação de descaso é presente em todas as unidades, sejam elas destinadas ao encarceramento de homens ou mulheres, e diante disso, os relatores constatarem que o verdadeiro criminoso tem sido o Estado, por não garantir condições mínimas de vida aos presos e presas do nosso país. Desse modo, “ao invés de recuperar quem se desviou da legalidade, o Estado embrutece, cria e devolve às ruas verdadeiras feras humanas” (CPI, 2009, p. 192). E além do mais, Santos (2003) enfatiza que o sistema penitenciário brasileiro acaba reproduzindo a máxima social de que “todo castigo é pouco para os que infringem a lei”. E isso, a nosso ver, só contribui para que os reclusos não sejam reconhecidos como cidadãos, como sujeitos de direitos, indo, além do mais, de encontro com o disposto no Art. V da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que trata: “ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”.

Macaulay (2006), por sua vez, afirma que na legislação brasileira, a prisão constitui-se como a última e talvez a única forma de punição daqueles que não contribuem para a manutenção da lei. Para ela, a forma de punição adotada no nosso país tem dimensão legal, moral e instrumental, já que além da privação da liberdade, os presos menos privilegiados sofrem represálias desumanas, cruéis e

degradantes de tratamento e punição dentro das prisões, que vão desde torturas, surras, comidas estragadas, falta de acesso à assistência jurídica, à educação, à assistência social, bem como a assistência à saúde. No entanto, cabe ressaltar que o custo mensal por pessoa no sistema prisional brasileiro varia de R\$1.600,00 a R\$1.800,00 (CPI, 2008), e atualmente deve ser bem mais. Diante disso, questionamos como se pode dizer que gastam tanto com os presos sendo que nem suas necessidades básicas são atendidas?

Por isso, Ramalho (1983) enfatiza que a prisão aparece como um elo fundamental da corrente de soluções aparentes para o crime, mas que, na verdade, só contribui para mantê-lo. Desse modo, percebemos o quanto o sistema é contraditório e ineficaz. Os autores que por vezes mencionamos deixam bem claro que a prisão só serve para incentivar o crime e, de fato, não temos como discordar de suas afirmativas, uma vez que “reeducar”, “reintegrar” ou mesmo “ressocializar” um “delinquente” não era e, ao que parece, ainda não é uma preocupação do sistema carcerário, pois, depois de séculos de seu surgimento, as prisões ainda têm as mesmas funções: vigiar e punir! Apagaram-se as marcas dos corpos, calaram-se vozes, mas as marcas deixadas na alma dos detentos jamais serão esquecidas. É na prisão que adentram aqueles menos favorecidos, sem nome, sem voz e sem vez, seja de condições financeiras ou mentais. E assim segue a lógica do Sistema Penitenciário: “não se pune para apagar um crime, mas para transformar um culpado” (FOUCAULT, 1982, p. 105).

Contudo, Barros e Jordão (2004) ressaltam que é necessário encontrar saídas politicamente viáveis para o sistema penitenciário, não bastando apenas construir mais prisões. Desse modo, segundo eles, é necessário mudar o modelo de administração penitenciária. É fundamental, pois, que se discuta o espaço prisional pautando-se, sobretudo, no princípio de dignidade dos reclusos e não os aprofundando ainda mais na marginalidade. É essencial que os eduque, trate-os com respeito e lhes garantam direitos antes de entrarem nas prisões, quando entrarem e ao saírem. Além do mais, acreditamos que para garantir os direitos dos presos, o Estado precisa também garantir os direitos dos seus servidores penitenciários, assegurando melhores condições de trabalho, de salários, além do que consideramos primordial para que estes possam desempenhar suas funções: cursos de formação e capacitação permanente à luz do debate dos Direitos Humanos. Isso porque a educação em Direitos Humanos, conforme aponta

Balestreri (2010, p. 121), “permite a construção de um espaço que faça com que seus profissionais reflitam sobre as suas práticas e dialoguem de maneira mais qualificada e profissional sobre o seu trabalho”. Antes de aprofundarmos nossa discussão sobre esse assunto, cabe-nos inicialmente descrever brevemente o trabalho dos servidores penitenciários na prisão, sobretudo, dos Agentes de Segurança Penitenciária.

1.3 O TRABALHO NA PRISÃO: UM OLHAR PARA OS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS

Coyle (2002, p. 21), afirma que “o aspecto mais importante de uma prisão é sua dimensão humana, uma vez que as prisões são instituições essencialmente voltadas para pessoas”. Desse modo, o segredo para uma prisão bem administrada, segundo ele, está na natureza da relação do grupo de pessoas do espaço prisional, ou seja, das pessoas encarceradas e dos servidores penitenciários.

Thompson (1980, p. 28) divide a população carcerária, para efeitos de exposição, a partir da seguinte classificação:

1. Direção: o diretor e seus assessores diretos. 2. Guarda: os guardas penitenciários e seus chefes imediatos, tais como os dos serviços de segurança, disciplina, inspetores de turma, de dia etc. 3. Terapeutas: médicos, psiquiatras, psicólogos, educadores, assistentes sociais e seus chefes. 4. Internos (grifos nossos).

Sobre esses grupos, o autor assegura que dentro do sistema eles não podem ser visualizados em “compartimentos estanques”, ou seja, separadamente. Ao contrário, apesar de cada qual ter uma função peculiar, eles vivem em permanente interação, desse modo, um depende do outro para executar e cumprir suas tarefas.

Do ponto de vista hierárquico da prisão, o autor enfatiza que a direção ocupa o ponto mais alto e os internos, o mais baixo. E, no centro, encontra-se a guarda. “A ela não socorre, nem formalmente, poder absoluto, pois que deve obediência ao diretor, nem lhe toca o descompromissamento (*sic*) dos internos, de vez que lhe cabe responsabilidade no funcionamento da prisão” (*ibid.*, p. 39).

Conforme assegura Coyle (2002), a chave para a qualificação de um bom sistema penitenciário é o quadro de seus servidores. Segundo o autor, trabalhar em prisão requer do profissional uma combinação ímpar de qualidades pessoais e competências técnicas para lidar com todas as pessoas presas de modo igualitário,

humano e justo. Para isso, é fundamental que se tenha seleção rigorosa e processos de formação para tais profissionais.

Desse modo, está sugerido nas Regras Mínimas para o Tratamento de Pessoas Presas, Regra 47, que:

1. Os membros do pessoal deverão possuir um nível intelectual satisfatório.
2. [...] deverão fazer, antes de ingressarem no serviço, um curso de formação geral e especial, e passar satisfatoriamente pelas provas teóricas e práticas.
3. Após seu ingresso no serviço e durante a carreira, os membros do pessoal deverão manter e melhorar seus conhecimentos e sua capacidade profissionais fazendo cursos de aperfeiçoamento, que se organizarão periodicamente. (ONU, 1957, p. 6).

Contudo, apesar de termos observado nas bibliografias consultadas que os autores tendem a abordar mais sobre os profissionais penitenciários do sexo masculino, até pelo fato dos encarcerados serem, em sua maioria, masculinos, o que exige mais profissionais de tal sexo, Coyle (2002) ressalta que no processo de seleção do quadro de pessoal penitenciário não deve haver qualquer discriminação de gênero, ou seja, homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades para trabalharem em prisões, devendo assim receber a mesma remuneração e capacitação, além de ter as mesmas oportunidades de promoção profissional.

Além do mais, no que concerne a escolha de tais profissionais, conforme as Regras Mínimas para o Tratamento de Pessoas Presas, Regras (1) e (3), é necessário, respectivamente, que:

1. A administração penitenciária [escolha] cuidadosamente o pessoal de todas as categorias, posto que, da integridade, humanidade, aptidão pessoal e capacidade profissional desse pessoal, [depende] da boa direção dos estabelecimentos penitenciários.
3. Para lograr tais fins, [é] necessário que os membros trabalhem com exclusividade como funcionários penitenciários profissionais, tenham a condição de funcionários públicos e, portanto, a segurança de que a estabilidade em seu emprego [depende] unicamente da sua boa conduta, da eficácia do seu trabalho e de sua aptidão física. A remuneração do pessoal [deve] ser adequada, a fim de se obter e conservar os serviços de homens e mulheres capazes. [Determinar-se] os benefícios da carreira e as condições do serviço tendo em conta o caráter penoso de suas funções. (ONU, 1957, p. 6).

Não obstante, segundo Coyle (2002, p. 21), a administração penitenciária, que consiste na gestão de seres humanos, tanto dos servidores penitenciários quanto das pessoas presas, deve atuar dentro de um contexto ético. Pois, “na ausência de um contexto ético sólido, a situação em que se dá a um grupo de

peessoas considerável poder sobre outro pode facilmente se degenerar em abuso de poder”. Assim, sugere o autor que, quando se for tomar alguma decisão a respeito do tratamento a ser dado a seres humanos, deve-se primeiramente se questionar “O que estamos fazendo é correto?”.

Logo, acrescentamos a esse questionamento o que está disposto nos instrumentos legais, como, por exemplo, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966), dispõe em seu Artigo 10 que: “todos os indivíduos privados de liberdade devem ser tratados com humanidade e com respeito pela dignidade inerente à pessoa humana”. Além desse, o Código de Conduta para Funcionários de Execução da Lei (1979), em seu Artigo 2 versa que: “no desempenho de suas atribuições, os funcionários de execução da lei deverão respeitar e proteger a dignidade humana, bem como manter e sustentar os direitos humanos de todas as pessoas” (ONU, 1979). Não obstante, as Regras Mínimas para o Tratamento de Pessoas Presas, dispõe na Regra 46 (2) que:

A administração penitenciária esforçar-se-á constantemente por despertar e manter nas mentes tanto do pessoal penitenciário quanto da opinião pública a convicção de que a função penitenciária constitui um serviço social de grande importância e, para tanto, deverá utilizar todos os meios apropriados para informar o público. (ONU, 1957).

E ainda, a Regra 48 trata que: “todos os integrantes do quadro de pessoal, em todos os tempos, comportar-se-ão e desempenharão suas atribuições de modo a influenciar as pessoas presas para o bem mediante seu exemplo e de modo a fazer valer seu respeito”.

Quanto à forma de tratamento dos servidores penitenciários para com as pessoas presas, Coyle (2002, p. 23) assegura que,

um dos maiores testes do respeito à dignidade humana reside na forma como uma sociedade trata aqueles que infringiram – ou são acusados de ter infringido – a lei penal. São pessoas que, elas mesmas, podem ter demonstrado uma falta de respeito pela dignidade e pelos direitos de outros. Os servidores penitenciários têm um papel especial a desempenhar em prol do restante da sociedade ao respeitarem a sua dignidade, apesar de qualquer crime que os supostos infratores possam ter cometido.

Contudo, como vimos nos itens anteriores deste capítulo, o papel social da prisão é historicamente ambíguo. Não obstante, dentro do contexto de contradição, entre o que a instituição realmente faz e aquilo que deveria fazer, Goffman (1974) situa o trabalho da equipe dirigente. Segundo ele, a primeira coisa a se considerar é

que o trabalho dessa equipe se refere apenas a pessoas. Porém, “este *trabalho com pessoas* não é idêntico ao trabalho com pessoal de firmas ou ao trabalho dos que se dedicam a relações de serviço” (p. 70). Assim, sendo as pessoas o “objeto e produto” do trabalho da equipe dirigente, deveriam considerar que aquelas têm *status* e relações no mundo externo, e por isso a instituição deve respeitar e assegurar seus direitos. Desse modo, Coyle (2002) afirma que os profissionais precisam ter muita habilidade e integridade pessoal para desempenhar suas atividades de maneira profissional. Para isso, esses profissionais, homens e mulheres, precisam ser cuidadosamente selecionados, capacitados, de modo que lhes seja assegurado conhecimento acerca dos princípios que norteiam seu trabalho, suas habilidades humanas e competências técnicas necessárias.

Segundo Thompson (1980), há um conflito evidente entre os fins ideais e as tarefas concretas no que diz respeito ao trabalho dos servidores penitenciários, isso porque a própria natureza do sistema prisional a torna sua resolução duplamente difícil. O autor ressalta que no confronto entre os objetivos teóricos e os serviços concretos atribuídos ao guarda, por exemplo, este em seu cotidiano profissional tende a agarrar-se com os serviços concretos, considerando que os objetivos teóricos são “matéria adequada, apenas, para diletantes no assunto, tais como professor, políticos, sacerdotes, escritores etc. – gente que pode dizer e pensar o que quiser a respeito, sem assumir o risco de sofrer sanções diretas pelos erros cometidos” (p. 41). Portanto,

dos propósitos: *escarmentar criminosos, mantendo-os encarcerados, contra a vontade, sofrendo; e regenerá-los, permitindo-lhes associarem-se em ordem*, a guarda seleciona, para matéria de atividade efetiva: *mantê-los encarcerados, contra a vontade, e permitir-lhes que se associem, em ordem*, rejeitando de suas atribuições: *punir, intimidar, fazer sofrer e regenerar*. (GOFFMAN, 1980, p. 41- 42, grifos do autor).

Desse modo, cabe aos funcionários alcançar um objetivo: “evitar fugas e desordens, pois à ocorrência de quaisquer episódios dessa natureza sem vêm sujeitos a críticas vociferantes, a penalidades e, até, à perda do ganha-pão” (THOMPSON, 1980, p. 86-87).

Além disso, segundo Coyle (2002, p. 44), os servidores penitenciários devem se comportar de modo a respeitar a pessoa encarcerada como ser humano, assegurando-lhe tratamento digno. Essa, segundo ele, é a forma mais eficaz e eficiente de se administrar um estabelecimento prisional. Destarte, assegura o autor

que, a “inobservância dessa obrigação, além de ser uma violação dos direitos humanos, às vezes pode ter consequências jurídicas para a administração da penitenciária”.

A seguir, trataremos, em específico, dos profissionais de Segurança Penitenciária, de modo que possamos resgatar sua história, função e ambiguidades quanto às suas atribuições no sistema prisional para que assim possamos compreender no segundo capítulo a importância dos processos educacionais, ou melhor, de formação inicial e capacitação permanente para esses profissionais.

Até aqui enfatizamos o papel dos profissionais no sistema penitenciário, apesar de não termos enfatizado o recorte de gênero de tais profissionais, por falta de embasamento teórico, cabe-nos fazer referência ao Art. 77, § 2.º da Lei de Execução Penal, o qual define que, nos estabelecimentos prisionais para mulheres somente se permitirá o trabalho de pessoal do sexo feminino, salvo quando se tratar de pessoal técnico especializado. Desse modo, cabe às Agentes Penitenciárias femininas exercer a *vigilância* e outras atribuições das apenadas. Contudo, não significa afirmar que nessas unidades prisionais não podemos encontrar a presença dos agentes penitenciários masculinos, estes, quando presentes, não devem manter contato direto com as presas em suas atividades diárias, devem ficar apenas alocados nas portarias, ou seja, suas atividades se voltam para a revista de familiares nos dias de visitas, controle da entrada de materiais e veículos e a inspeção dos funcionários que entram diariamente na unidade prisional, ou dar reforço nas escoltas. O mesmo vale para as agentes femininas nos presídios masculinos. Assim, suas funções nos estabelecimentos penais, via de regra, devem ser as mesmas.

1.4 AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA: HISTÓRIA E “NORMATIZAÇÃO” DE SUA FUNÇÃO NA PRISÃO

Como vimos anteriormente, as prisões não são instituições recentes e com elas subentende-se que a profissão dos (as) agentes penitenciários também não. No entanto, como já mencionamos, há muito pouco escrito sobre esses profissionais no que concerne sobre sua história e função no sistema prisional. Observamos que os estudos, conforme Foucault (2004), Lima (2006), Lemgruber (1983), Ramalho (1983) *et al.*, tendem a privilegiar apenas a discussão do sistema sob a ótica das pessoas

privadas de liberdade, e os poucos que abordam sobre tais profissionais tendem a limitar aos profissionais do sexo masculino. Contudo, tentaremos, neste tópico, com base no levantamento bibliográfico que realizamos, expor e tecer algumas considerações, segundo Varella (2012), Lourenço (2010), Santos (2011), Ferreira (2001) *et al.*, sobre a história e função desses profissionais no Sistema Penitenciário.

A história dos agentes de segurança penitenciária, também conhecidos como carrascos, carcereiros, guarda de presídio, sempre esteve ligada às situações de tortura, agressão, vigilância, fiscalização e outros métodos disciplinadores utilizados apenas para aplicar castigo, punir e manter uma determinada ordem social nas prisões (LOPES, 2002). Essas nomenclaturas “carrascos, carcereiro, guarda de preso, agente, carcerário, penitenciário ou prisional”, só variam no tempo, porém não mudam a função histórica desses profissionais de, basicamente, custodiar os encarcerados, como bem induz os termos.

Varella (2012), por vez, expôs em seu livro *Carcereiros*, fruto de sua experiência como médico por 13 anos na Casa de Detenção de São Paulo (Carandiru), histórias dos Agentes Penitenciários, homens, que, segundo ele, eram incumbidos de vigiar a vida dos presos. Nesse livro, o autor abordou histórias de “heroísmo, os atos de generosidade, a corrupção, a covardia, a prática da tortura, o desapego à própria vida em benefício de outros, as maldades e os exemplos de dedicação ao serviço público” por ele observado e através de relatos dos próprios profissionais com os quais teve a oportunidade de conviver naquele ambiente prisional (*ibid.*, p. 23).

Nessa publicação, o autor, ao mesmo tempo em que narra histórias de coragem, determinação e responsabilidade dos Agentes Penitenciários na prisão, faz algumas abordagens, que por vezes reforçam o estigma da categoria como corruptos, violentos e despreparados. Contudo, entendemos que devemos levar em consideração esse contexto para poder assim compreender as críticas por ele apontadas. Afinal, quem são esses profissionais que Varella (2012) descreveu? Segundo ele, os profissionais aos quais faz menção em seu livro são:

homens [que] foram contratados numa época em que bater nos presos mal comportados era política institucional consentida pela sociedade, não receberam treinamento nem tinham preparo para tomar conta daqueles que queremos ver atrás das grades, sem nos importarmos com a precariedade dos espaços nos quais são encarcerados. Atirados num ambiente dominado pelos piores instintos humanos, em contato direto com a violência, com

salários insuficientes para sustentar a família, em condições de trabalho quase medievais e a vida em risco permanente, [assim] cada um procurou agir da forma que lhe pareceu mais sensata. (VARELLA, 2012, p. 226).

Desse modo, gostaríamos de antemão destacar que não pretendemos neste trabalho apresentar uma visão negativa desses profissionais. Destarte, propomos apenas tecer, com bases nos estudos de Varella (2012), Lourenço (2010), Santos (2011), Ferreira (2001), Coelho (2005) *et al.*, considerações sobre esses profissionais, entendendo-se assim que, dentro do Sistema Penitenciário há profissionais considerados bons e os dito “maus” por serem corruptos, violentos e sem preparo para exercer a profissão.

Conforme Pestana (1981), desde o surgimento das prisões até pouco tempo atrás havia dificuldade de se encontrar alguém que concordasse trabalhar como carcereiro, mesmo não sendo exigidos muitos requisitos para a ocupação do cargo; bastava apenas que o cidadão tivesse bom comportamento, gozasse de boa saúde e boa aparência e não apresentasse antecedentes criminais. A eles era incumbida a função apenas de “policar”, sem nenhum preparo técnico.

Passados os séculos, percebemos hoje que algumas coisas mudaram, fora os requisitos mencionados (bom comportamento, boa saúde e não apresentar antecedentes criminais), exige-se para a ocupação do cargo de Agente Penitenciário algum grau de escolaridade (Ensino Médio) e, em alguns estados brasileiros, ensino superior e/ou concurso público²³, por sinal muito concorrido pela garantia da estabilidade de emprego. No entanto, percebe-se que esses profissionais são tão destratados, por parte do Estado e da sociedade, quanto aqueles que lhes cabem vigiar, pois, além de em alguns Estados serem mal remunerados, não recebem qualificação técnica necessária e ainda não são preparados para, por exemplo, serem promotores de direitos. Além do mais, os meios de comunicação nos mostram algumas situações que evidenciam o despreparo desses profissionais nas unidades

²³ Conforme Ferreira (2001), há algumas regiões no Brasil, como Brasília, que exige para admissão ao cargo de Agente de Segurança Penitenciária Curso Superior. Fizemos pesquisa para saber se isso ocorre em mais Estados, no entanto, não encontramos nada a respeito.

prisoneiras brasileiras²⁴. Afinal, qual é sua função? Primeiramente, vale salientar, assim como Ferreira (2001, p. 59), que, na maioria dos Estados brasileiros “falta transformar a <função> em profissão. Isso mesmo. Vestir a camisa e resgatar a dignidade profissional”. Isso se dá por alguns fatores, dentre eles podemos destacar a dificuldade de encontrar alguém que deseje realmente ser agente penitenciário e ainda o fato de ser uma profissão pouco reconhecida socialmente: “para o senso comum quem trabalha na cadeia é <policial (carcereiro) corrupto>, que viola constantemente os Direitos Humanos, que encosta no Estado e ganha sem muito esforço”.

Com isso, cabe destacar que não encontramos nenhum instrumento legal que regule a profissão dos Agentes de Segurança Penitenciária no Sistema Prisional Brasileiro. Temos conhecimento que apenas alguns estados do país regulamentaram tal profissão em âmbito estatal, como é o caso, por exemplo, de São Paulo e do Paraná. O primeiro registro que tivemos conhecimento é um decreto que data de 1946, do estado de São Paulo, o qual dispõe sobre a regulamentação profissional para os funcionários que trabalham nas unidades prisionais e sobre a reestruturação e ampliação da carreira de Guarda de Presídio. Só em 1986, naquele estado, quando este já possuía 23 presídios e mais de 12 mil presos, foi criada a categoria de Agente de Segurança Penitenciária (REVISTA SAP, n. 2, p. 12 *apud* LOURENÇO, 2010).

Contudo, hoje, esses profissionais em âmbito nacional são regidos pelo Estatuto do Servidor Público, o qual, porém, não especifica suas condutas profissionais. Há também uma lei criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 17 de dezembro de 1979, “Código de Conduta para Funcionários Responsáveis pela aplicação da Lei”, que determina os direitos e deveres de todo agente público responsável pela aplicação da lei, perpassando desde os delegados,

24 Ver matérias: Violência dos agentes penitenciários é a causa da crise no Roger, aponta Conselho de Direitos Humanos. Por Joel Cavalcanti, em 22/02/2012. Disponível em: <<http://depoisdensaio.wordpress.com/2013/02/22/violencia-dos-agentes-penitenciarios-e-a-causa-da-crise-no-roger/>>. Acesso em: 15/06/2013.

Agentes Penitenciários são presos por morte de detentos em AL. Por Odilon Rios, em 1.º de abril de 2012. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/policia/agentes-penitenciarios-sao-presos-por-morte-de-detentos-em-al,333b4fc7b94fa310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>>.

Imagens mostram presos sendo torturados em MG. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL1175757-5598,00-IMAGENS+MOSTRAM+PRESOS+SEND+TORTURADOS+EM+MG.html>>.

agentes policiais, promotores, juízes aos agentes penitenciários e outros. Esse Código “é apenas uma das várias medidas importantes para garantir a proteção de todos os direitos e interesses dos cidadãos servidos pelos referidos funcionários” (ONU, 1979).

Em seu Art. 1.º têm-se que:

Os funcionários responsáveis pela aplicação da lei devem sempre cumprir o dever que a lei lhes impõe, servindo a comunidade e protegendo todas as pessoas contra atos ilegais, em conformidade com o elevado grau de responsabilidade que a sua profissão requer. (ONU, 1979).

Fundamentando-se nos princípios humanitários, os artigos 2.º e 5.º, dispõem respectivamente que:

Art. 2.º - no cumprimento do dever, os funcionários responsáveis pela aplicação da lei devem respeitar e proteger a dignidade humana, manter e apoiar os direitos humanos de todas as pessoas;

Art. 5.º- nenhum funcionário responsável pela aplicação da lei pode infligir, instigar ou tolerar qualquer ato de tortura ou qualquer outro tratamento ou pena cruel, desumano ou degradante, nem nenhum destes funcionários pode invocar ordens superiores ou circunstâncias excepcionais, tais como o estado de guerra ou uma ameaça de guerra, ameaça à segurança nacional, instabilidade política interna ou qualquer outra emergência pública, como justificativa para torturas ou outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes. (ONU, 1979).

E, sobre os princípios éticos, o Código apresenta nos artigos 4.º e 7.º que:

Art. 4.º- os assuntos de natureza confidencial em poder dos funcionários responsáveis pela aplicação da lei devem ser mantidos confidenciais, a não ser que o cumprimento do dever ou necessidade de justiça estritamente exijam outro comportamento. Art. 7.º- os funcionários responsáveis pela aplicação da lei não devem cometer quaisquer atos de corrupção. Também devem opor-se vigorosamente e combater todos estes atos. (ONU, 1979).

Assim, diante da escassez de materiais que nos auxiliem descrever sobre a função, as atribuições, as questões éticas e outras dos Agentes de Segurança Penitenciária em nível nacional e internacional, nos valeremos também de alguns materiais encontrados, sobretudo, em sítios da internet, como o *Manual dos Agentes Penitenciários* (DEPEN, s/d) e a Resolução 3.027/04 da Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP), ambos são documentos elaborados pelo Estado do Paraná, para que possamos melhor entender a organicidade dessa categoria que estamos estudando e quiçá mostrar a importância dos outros estados elaborarem ou mesmo

adotarem esses instrumentos, para uma melhor atuação dos profissionais de Segurança Penitenciária no Sistema Prisional.

Desse modo, conforme o *Manual dos Agentes Penitenciários* constituem-se atribuições básicas desses profissionais nas prisões: a atuação como *garantidor dos direitos individuais do preso*, cabendo-lhe, assim, receber os presos e orientá-los quanto às normas disciplinares, bem como, seus direitos, deveres e obrigações conforme as normativas legais; além de revistar os presos e as instalações do presídio, *prestar assistência aos presos*, verificar as condições de segurança comportamental e estrutural, acompanhar presos em deslocamentos diversos, observar o comportamento dos presos ou internados em suas atividades individuais e coletivas, operar o sistema de alarme, monitoramento audiovisual e demais sistemas de comunicação interno e externo. (DEPEN, s/d, grifos nossos).

Não obstante, tomando como base a Resolução 3.027/04 da Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP) é atribuição básica dos Agentes de Segurança Penitenciária:

Efetuar a segurança da Unidade Penal em que atua, mantendo a disciplina. Vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da Unidade Penal.

Ferreira (2001, p. 61), afirma que podemos caracterizar um Agente de Segurança Penitenciário ético e comprometido com os direitos humanos a partir de algumas observações, tais quais: quando esses profissionais cumprem com suas funções e sabem bem executá-las; quando são responsáveis com a dinâmica da instituição ou tudo que nela vier a ser programado; quando se identificam com suas funções, respeitando a pena privativa de liberdade; quando sabem se impor dentro da legalidade, disciplina, ordem e segurança, dentro dos princípios de humanização; quando aqueles compreendem os múltiplos motivos que estão por trás de uma conduta criminosa; quando colaboram para que o preso possa vir a ter um convívio social mais saudável; e, enfim, quando procuram manter a ordem dentro da harmonia no convívio social com os presos e buscam em corresponsabilidade com os demais servidores penitenciários um sentido mais profundo ao respeito dos Direitos Humanos dos presos.

Ainda no que se refere ao perfil pessoal e profissional esperado ao profissional de Segurança Penitenciária Chauvenet, Orlic e Benguigui (1994, p. 101. Tradução livre *apud* LOURENÇO, 2010), explicitam que:

[...] O papel prescrito para o agente: o bom *surveillanté* um ser moral por excelência. Entre as qualidades que se espera dele figuram a honestidade, a coragem, a sociabilidade, a paciência, a lealdade, a diplomacia, a tolerância, a disponibilidade, a autoridade natural e o sangue frio... (grifos do autor).

Contudo, podemos identificar que, assim como vimos que o sistema social da prisão é contraditório, a profissão do Agente Penitenciário não é diferente. Com base nas descrições de suas atribuições, de suas funções e princípios éticos no sistema prisional, observamos que não há uma definição unificada. O *Manual dos Agentes Penitenciários*, por exemplo, explicita as atribuições de forma ampla e com base nos princípios dos Direitos Humanos diferentemente da Resolução 3.027/04 da Secretaria de Administração Penitenciária que trata apenas de sua função ligada à segurança.

Desse modo, Coelho (2005, p. 97) frisa que a função dos profissionais de segurança penitenciária é “assegurar que nada ocorra em violação às regras da prisão, sejam as disciplinares ou as de segurança”. Destarte, seu trabalho apresenta-se com um caráter meramente preventivo, uma vez que cabe ao profissional apenas manter a ordem da prisão. Contudo, ressalta o autor que “isso requer o domínio de um saber que é essencialmente prático em sua origem: não está codificado, é intransmissível por métodos formais e de difícil reprodução a curto prazo”.

No contexto de contradições expressas no sistema penitenciário e que conseqüentemente acarretam na profissão dos agentes de segurança, Moraes (2005, p. 46) destaca quatro questões, a saber:

- 1) a exigência de que os agentes penitenciários trabalhem na ressocialização dos detentos e que ao mesmo tempo sejam responsáveis pela manutenção da ordem e da disciplina;
- 2) a vivência da contradição entre o discurso público da instituição quanto à sua função ressocializadora e o que realmente acontece, a saber, uma baixa taxa de recuperação dos detentos, percebida na alta reincidência que, segundo os agentes penitenciários, se daria em função da falta de recursos para que este fim fosse cumprido;
- 3) a do sentimento de prisionização e de identificação com o preso; e 4) do desgaste da autoridade do agente penitenciário em função do uso da força física e da violência.

Além disso, Coelho (2005) aborda alguns dilemas e ambiguidades no tocante ao papel e à condição de desempenho do trabalho dos Agentes Penitenciários, enfatizando que:

Em primeiro lugar, a administração emite comandos para que ele seja “mais moderado” e “exija menos dos presos”. Isso significa que ele deve aplicar o regulamento de forma diversa da que ele se habituaria; de forma, digamos, mais flexível. Mas, ao mesmo tempo, a administração exige que a “disciplina seja mantida”, comando que ao guarda parece incompatível e contraditório com o anterior. Certamente, há pelo menos ambiguidade da situação, agravada pelo fato de que a administração não instrui o guarda a respeito de como ele deve ser ao mesmo tempo flexível e disciplinador, ou em que assuntos ele deve ser mais moderado. Finalmente, o guarda sente-se desprotegido em sua função de disciplinador, uma vez que a administração modera as punições por desrespeito a ele (ou pelo que ele interpreta como desrespeito). O resultado é a insegurança no desempenho de suas funções, a indecisão quanto ao que fazer para simultaneamente atender à nova orientação e às diversas situações nas quais ocorre seu contato com o preso. (COELHO, 2005, p. 115-116).

Assim, percebe-se que os profissionais de Segurança Penitenciária ocupam espaço de grande responsabilidade, pois, como enfatiza Lourenço (2010), cabe-lhes uma tarefa árdua e contraditória. A eles é atribuído, junto com outros profissionais, promover meios possíveis de reintegração social das pessoas que se encontram em situação de encarceramento, e, ao mesmo tempo, manter e preservar a ordem, a disciplina e a própria integridade física, psíquica e moral dos internos que, geralmente, habitam e vivem no interior das prisões, em condições desumanas.

Em síntese, podemos destacar que a função posta a esses profissionais é de que eles possam agir como “educadores, vigilantes e disciplinadores”. Educar significa, pois, que “através do contato direto com o apenado, utilizando-se das palavras, atos e exemplos, o Agente Penitenciário terá condições de indicar meios para que o preso alcance sua recuperação”. Já o vigiar exige do Agente Penitenciário “a vigilância da massa carcerária, evitando, sempre que possíveis situações que determinem risco para o apenado e funcionário”. E, quanto à disciplina, cabe ao profissional “determinar as normas disciplinares que devem reger o funcionamento do estabelecimento e a conduta do apenado”. (DEPEN, s/d). Assim, por mais ambíguo que pareça é necessário que o Agente Penitenciário atue no Sistema Penitenciário de modo que possa evitar as desordens e violações das

regras da instituição e das pessoas encarceradas, considerando, para tal modo, os princípios éticos, seus deveres e suas atribuições.

Não obstante, ressaltamos, assim como Lopes (2002), que a essência da prática cotidiana de vigilância dos Agentes Penitenciários perdura até hoje, apesar de termos observado algumas tentativas de mudança no âmbito das políticas penitenciárias, sob a orientação e expectativa de que esses profissionais pudessem agir como “educadores”, já que são eles que mantêm contato direto e constante com os apenados, o que poderia contribuir para a “ressocialização” destes. No entanto, sabemos que essa função de “ressocializadores” não tem sido desenvolvida e, em alguns casos, parece não ser o foco da formação, nem da qualificação desses profissionais. Nota-se uma atenção maior apenas para os instrumentos que privilegiam as técnicas de segurança (FERREIRA, 2001). Destarte, não podemos cobrar que esses profissionais exerçam o papel de agentes “ressocializadores”, de promotores de cidadania quando o Estado e a própria sociedade reproduzem a máxima social de que apenas vigiem e punam; e, quando o próprio Sistema Penitenciário não lhes asseguram condições necessárias para que possam exercer sua função seguindo os princípios de Direitos Humanos e cidadania.

Considerando alguns desses fatores, Moraes (2005, p. 267, 268) nos chama atenção quando ressalta que devemos nos:

[...] atentar para a percepção dos agentes penitenciários sobre o sistema prisional pode permitir a identificação de problemas que normalmente sequer são tocados nas eternas reformas de que são alvo as prisões, inclusive porque este grupo profissional, sendo acusado pelo fracasso do encarceramento na regeneração dos indivíduos, torna-se aliado dos processos de mudança. A postura com frequência desiludida e cética dos agentes penitenciários, que por vezes levam ao limite a máxima de que o “homem é lobo do homem”, talvez nos permita, uma vez explicita o *inter(-)dito* e o *mal(-)dito* do cárcere, compreender de forma menos parcial e talvez menos hipócrita o papel da prisão nas sociedades modernas (grifos do autor).

Portanto, diante do que resgatamos acerca da função social da prisão, apesar do seu fracasso, e da função dada historicamente aos Agentes Penitenciários de guardar, vigiar, mediar os conflitos e até mesmo “educar” os reclusos, é importante que seja ofertado formação inicial e permanente para esses profissionais, de modo que possam propiciar-lhes momentos de atualização teórica e prática, além de reflexão para que possam reconhecer as contradições inerentes ao universo prisional e à sua própria função, e que assim possam criar estratégias em seus

ambientes de trabalho, com vistas a pensar e se relacionar sempre em consonância com os princípios dos Direitos Humanos. Afinal, partimos da premissa de que a identidade e o caráter de qualquer profissional estão diretamente ligados à sua formação, daí a importância de investimento nessa área, de qualidade no processo educacional e da dedicação por parte dos educandos.

CAPÍTULO II

PROCESSO DE FORMAÇÃO PARA OS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS

Como já mencionamos na introdução deste trabalho, a discussão sobre a formação dos profissionais que trabalham no Sistema Penitenciário não é tão recente, porém ainda é pouco explorada e, pelo que observamos com a pesquisa, é pouco viabilizada.

Figueiredo (2007) explica esse fato a partir da análise de que são recentes as iniciativas governamentais, sobretudo em nível federal, para a constituição de uma matriz nacional que oriente a formação dos profissionais penitenciários e que, como veremos no tópico a seguir, foi implementada em 2006. Além dessa Matriz, devemos considerar os documentos: Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005) e o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006), como parte constitutiva para a orientação da formação dos profissionais de Segurança Penitenciária no Brasil. Desse modo, abordaremos neste capítulo, com base nos documentos mencionados, como a formação dos servidores penitenciários, com recorte dos(as) Agentes Prisionais, deve ser realizada, bem como o papel das Escolas de Gestão Penitenciária nesse processo.

2.1 FORMAÇÃO PARA OS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS²⁵

Como bem dissertamos no primeiro capítulo, a prisão historicamente apresenta uma lógica de funcionamento própria, marcada por contradições quanto a sua função. Constitui-se, assim, um sistema de funcionamento regido por normas e regras de convivências que a diferem da vivência na sociedade em geral. E, dentro desse contexto de contradição, encontram-se os servidores penitenciários e as pessoas privadas de liberdade.

Destarte, são essas particularidades, esses aspectos singulares de uma *instituição total* (GOFFMAN, 1974), como a prisão, que exigem preparo e qualificação dos profissionais que nela vão desempenhar seu trabalho, para que

²⁵ Advertimos ao uso do termo “Servidores Penitenciários” neste e em outros tópicos deste trabalho, uma vez que, as bibliografias consultadas tendem a abordar esse termo para designar o pessoal que trabalha no Sistema Prisional, incluindo-se aí os(as) profissionais de Segurança Penitenciária. Portanto, ao ler-se “Servidores Penitenciários”, contemplamos nesse discurso os(as) Agentes de Segurança Penitenciária.

estes possam reconhecer as contradições inerentes ao universo prisional e de sua própria função, e que assim criem estratégias em seus ambientes de trabalho, com vistas a pensar e se relacionar sempre em consonância com os princípios dos Direitos Humanos.

Dos poucos estudos sobre o processo de formação para profissionais do Sistema Penitenciário, sobretudo dos Agentes Penitenciários, encontramos escritos de Pestana (1981), Espindola (1981)²⁶ e Rios (1983), os quais merecem menção neste trabalho, ainda que apresentem abordagens superficiais, sem muito aprofundamento teórico.

Sobre a temática, Rios (1983, p. 210) assegura que ao falarmos em “humanização das prisões”, devemos considerar, antes de tudo, a melhoria da qualidade do relacionamento entre o pessoal penitenciário com as pessoas em situação de privação de liberdade.

Para que isso aconteça, Coyle (2002) destaca que é preciso, além de uma seleção criteriosa do pessoal penitenciário, oferecer-lhes uma formação adequada para que possam começar a trabalhar no sistema. Isso porque a maioria dos servidores teve pouca ou nenhuma experiência, e até mesmo conhecimento sobre o “mundo penitenciário”, fato complicado pela baixa escolaridade da maioria deles. Assim, seria necessário enfatizar, através de formação para estes, o valor do contexto ético em que as prisões devem ser administradas. Além do mais, segundo o autor, é preciso evidenciar que todas as habilidades técnicas que serão ensinadas no processo de formação deverão se fundamentar em uma crença na dignidade e na humanidade de todas as pessoas envolvidas nas prisões.

Dentro desse contexto, fazemos um adendo, para que possamos compreender o significado da formação para tais servidores. Assim, partindo das considerações de Rios (1983, p. 221), entendemos o processo de formação como:

a aquisição específica de uma profissão ou ramo de conhecimentos constituído de disciplinas e técnicas determinadas, geralmente em espaços previamente definidos e através de um grupo de especialistas colocados em relacionamento formal com os educandos.

Dessa forma, o autor assegura que a formação deve se constituir em um processo eminente educativo, o qual exige tempo, currículos, disciplinas e pessoal

²⁶ Lídia S. Espindola (1981) dissertou sobre o recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal para a área penitenciária. Nesse estudo, teceu observações sobre o I Curso de Formação Técnico-Profissional para Guardas de Presídio, realizado na Casa de Detenção em São Paulo.

especializado. Com isso, visa produzir “tipos altos de profissionalização científica e técnica”, já que exige a convergência de um método científico e de um aprendizado prático (RIOS, 1983, p. 221).

Além do mais, Figueiredo (2007, p. 1) ressalta que,

a formação é considerada essencial para o exercício profissional em um contexto marcado por contradições, urgências e fatos críticos: na prestação de uma assistência especializada ao condenado, buscando promover o seu tratamento e a sua ressocialização e, ao mesmo tempo, aplicando a sanção necessária, pela segregação e contenção na instituição, de acordo com a medida condenatória.

Assim, a perspectiva de educação que defendemos é aquela que supõe a realização de *processos* formativos, assim como disposto no Art. 1.º da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a qual define que a educação envolve processos formativos “que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais”. Conforme Pimenta *et al.* (2013), a palavra *processo* é fundamental, pois “exige uma série de atividades articuladas e desenvolvidas de modo sistemático, que promovam um progressivo aprofundamento nas questões abordadas” (p. 88). Desse modo, a formação não deve se constitui em um único momento de atualização teórica e/ou prática, mas vários, considerando assim uma formação inicial e permanente, atendendo às especificidades de cada área.

Quanto aos aspectos metodológicos de ensino, Coyle (2002) afirma que o modo de formação dos servidores penitenciários recém-admitidos varia muito de um país para outro. O autor ressalta que o formato mais básico é aquele no qual os novos integrantes do quadro de servidores aprendem puramente por meio da prática de trabalho ao lado de servidores experientes. Nesse contexto, eles recebem apenas as informações básicas antes de receberem um “molho” de chaves de segurança e iniciarem suas tarefas. Porém, o autor adverte que essa prática é muito perigosa, isso porque os servidores novatos podem não entender o que o seu trabalho realmente envolve e poderão aprender hábitos dos servidores mais antigos que não representam a “melhor prática”. Além do mais, esses novos servidores poderão ficar mais vulneráveis à pressão de presos poderosos, podendo enfraquecê-los comprometendo, assim, a segurança e a “boa ordem” na prisão.

Contudo, Coyle (2002, p. 37) afirma que,

independentemente do formato da capacitação, é preciso transmitir a todos os servidores novos um conjunto de princípios claros sobre aquilo que seu trabalho envolve, bem como conhecimento técnico suficiente para desempenharem seu trabalho básico antes de entrarem em uma prisão. Em seguida, eles devem trabalhar ao lado de servidores experientes que tenham sido identificados pela administração como aqueles que mais provavelmente darão aos novos membros do quadro de servidores o melhor exemplo e inculirão neles um senso de confiança em seu trabalho.

Por isso, é de extrema relevância uma formação teórica e técnica que atenda às necessidades do cotidiano profissional dos servidores penitenciários, antes mesmo destes terem contato direto com a prisão. Os profissionais, sobretudo os de segurança penitenciária, precisam estar plenamente cientes dos requisitos básicos de segurança, bem como sobre o modo de uso, por exemplo, das chaves, cadeados e outros equipamentos de vigilância. Devem compreender seu papel no sistema penitenciário e a importância de sua interação com as pessoas encarceradas, tomando por base os princípios humanitários. Isso porque, via de regra, “o objetivo final do treinamento do pessoal é o bem-estar e recuperação (*sic*) do sentenciado” (RIOS, 1983, p. 219).

Não obstante, Rios (1983) sugere que a formação dos servidores penitenciários ocorra a partir de uma perspectiva puramente acadêmica, com métodos do ensino disciplinar combinados, através de estágios e com a experiência da realidade penitenciária. Isso porque, “sem a formação adequada desses profissionais, dificilmente o sistema penitenciário conseguirá cumprir a função que lhe é outorgada pela Lei Federal de Execução Penal (LEP) vigente, que é a de ressocializar o detento”. (FIGUEREIRO, 2007, p. 2).

Portanto, conforme Coyle (2002) é indispensável além da formação inicial, a formação continuada/permanente para esses profissionais. Destarte, o processo de formação contínuo é um requisito básico que deve permear desde o recrutamento inicial até a aposentadoria dos servidores. Isso, segundo o autor, deve proporcionar aos servidores penitenciários o desenvolvimento contínuo de conhecimentos sobre as técnicas de trabalho.

Sobre a formação, em específico dos Agentes Penitenciários, em 1989, Armando Falcão aprovou, através do Ministério da Justiça, as Recomendações Mínimas para a Formação de Agentes Prisionais. Conforme outorgou, o Art. 1.º explicita que:

a formação dos Agentes Prisionais deve ser orientada no sentido de capacitá-los para o exercício das suas funções com mentalidade, atitude e conduta adequadas à Política Penitenciária Nacional, que vê no preso, no condenado, uma pessoa, sujeito de direitos, de deveres e de responsabilidade. (FALCÃO, 1989, p. 253).

Para isso, segundo as recomendações, a formação deve ser estabelecida com um currículo mínimo que contemple:

Noções de Direito Penitenciário – precedidas de Noções Gerais de Direito, e abrangendo Noções de Ciência Penitenciária e de Política Penitenciária Nacional (com oportunas referências ao Direito Penal e ao Direito Processual Penal, e correspondentes exemplos ilustrativos). Normas Supletivas do Regime Penitenciário (da própria Unidade da Federação) e Técnica (ou prática) de serviço. Segurança e Defesa Pessoal. Higiene e Socorros de Urgência. (FALCÃO, 1989, p. 253).

Dentro desse currículo, Falcão (1989, p. 254) sugeriu também um programa mínimo da matéria de Noções de Direito Penitenciário que considerasse as seguintes temáticas:

Direito – diversas significações da palavra: interesse; dever. Liberdade, igualdade e justiça. Relação jurídica. A norma jurídica; a lei. Capacidade jurídica penal (ou imputabilidade em razão da idade) e civil; o menor e o jovem-adulto. O criminoso, o crime, a pena e as medidas de segurança; as penas acessórias. O processo e o sentenciado; a sentença e a carta de guia (e a ordem de internação). A suspensão condicional da pena; as condições “de fazer”. O condenado: “pessoa sujeito de direitos, de deveres e de responsabilidade”; a emenda do condenado e sua permanência ou reintegração no convívio social. O preso provisório; presunção de inocência, até sentença condenatória passada em julgado. O recolhimento à prisão; problemas humanos do preso provisório e condenado. Os estabelecimentos prisionais – categorias, tipo, regimes e espécies (*Recomendações Básicas para uma Programação Penitenciária*, do Ministério da Justiça). A disciplina prisional e a agenda diária numa prisão (como referência ao preso e com referência ao agente prisional). As concessões (legais) que os condenados podem obter, e a conduta deles. O livramento condicional. A clemência (ou indulgência) presidencial. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Regras Mínimas para o Tratamento dos Presos (da ONU) e legislação brasileira. Órgãos e autoridades relacionados com a execução penal. O agente prisional e o preso (provisório; condenado).

Contudo, apesar de desde 1989 termos observado os primeiros avanços legais, através do Ministério da Justiça, no que diz respeito à formação dos profissionais de Segurança Penitenciária, pudemos observar, ao mesmo tempo, através da pesquisa bibliográfica e documental, que ao longo desses anos foram ínfimos os progressos na área. Foi, sobretudo, a partir de 2004, com a abertura da discussão sobre a educação em serviços penais, que notamos uma maior

preocupação do Estado sobre a formação de seus servidores penitenciários, a qual culminou com a aprovação dos documentos: Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005), Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais (2006) e o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006), os quais iremos discutir com mais detalhes nos próximos tópicos deste capítulo.

2.2 PROCESSO DE FORMAÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA À LUZ DA MATRIZ CURRICULAR NACIONAL PARA A EDUCAÇÃO EM SERVIÇOS PENAIIS

A Matriz²⁷ Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais é um documento elaborado pelo Ministério da Justiça (2006a), o qual orienta as principais *competências, habilidades, saberes e atitudes* para a formação e função do servidor penitenciário. Para tal, sugere um processo de formação permanente, através da atuação das Escolas Penitenciárias, de modo a atualizar os servidores penitenciários em termos teóricos e práticos, e como estímulo para o desenvolvimento das potencialidades, valorização, realização pessoal e social desses profissionais, em consonância com o disposto na Lei de Execução Penal e com o pleno respeito aos Direitos Humanos, de modo que possam contribuir para a inserção social das pessoas em situação de encarceramento. Nota-se que essa Matriz está em consonância com documentos: Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005) e com o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b), os quais iremos discutir no tópico que versa sobre as Escolas de Formação Penitenciária.

Como disposto, essa Matriz Curricular “tem o papel de indutora da incorporação de conteúdos básicos nos cursos de capacitação e formação continuada”, tal como exposto no Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais. (DEPEN/MJ, 2006a, p. 7).

Assim, partindo da articulação dos princípios norteadores da Matriz: competências, habilidades, saberes e atitudes,

²⁷ A concepção de “Matriz” deste documento “supõe um conceito mais amplo do que o de currículo, buscando oferecer diretrizes gerais para a elaboração dos cursos de formação dos serviços penitenciários, que possibilitem uma base e filosofia de trabalho comum para escola, e ao mesmo tempo ofereçam uma flexibilidade tal que permita a adaptação dos conteúdos às realidades e demandas próprias de cada estado ou região”. (DEPEN/MJ, 2006a, p. 3).

[...] a formação promovida pelas Escolas Penitenciárias deve ser capaz de fazer com que o potencial de competências e habilidades de cada servidor penitenciário seja transferido para a sua prática profissional, através da articulação entre os saberes promovidos nos cursos e os que o próprio servidor carrega como parte da sua bagagem pessoal e experiência de vida. (DEPEN/MJ, 2006a, p. 8).

Conforme disposto na Matriz Curricular, o objetivo da formação inicial e da capacitação continuada oferecida pelas Escolas Penitenciárias é de formar o pessoal penitenciário com o seguinte perfil e habilidades:

[...] capacidade de exercer corretamente suas funções; capacidade de situar a sua atividade no contexto mais amplo da unidade em que trabalha e do sistema penitenciário como um todo; compreensão da condição do indivíduo encarcerado e da necessidade de redução dos danos produzidos pelo encarceramento; e, aptidão para buscar, incentivar, manter e preservar a harmonia e o bom convívio social no ambiente prisional. (DEPEN/MJ, 2006a, p. 11).

Desse modo, a proposta pedagógica da formação e capacitação do servidor penitenciário está estruturada em torno de quatro eixos temáticos: *administração penitenciária, saúde e qualidade de vida, segurança e disciplina, relações humanas e reinserção social*. Esses eixos “pretendem reunir e aproximar questões teóricas e práticas, a partir da suposição de que a teoria deve manter uma relação estreita com a práxis” (DEPEN/MJ, 2006a, p. 14).

Sobre o conhecimento em torno da *administração penitenciária*, a Matriz orienta que esse eixo ofereça ao servidor ferramentas teóricas e práticas para que possam desempenhar suas funções administrativas e burocráticas, bem como os fundamentos e bases jurídicas da sua função e os conhecimentos básicos dos seus direitos e deveres.

No tocante aos assuntos pertinentes à *saúde e qualidade de vida*, a Matriz dispõe sobre a importância de se trabalhar dentro dessa perspectiva já que, em suma, o sistema penitenciário é um grande concentrador de doenças. Desse modo, o servidor penitenciário deve ter acesso aos conhecimentos básicos sobre prevenção, noções de primeiros socorros e intervenção em crise. Assim, conforme exposto na Matriz (2006a, p. 17), “a apropriação desses conhecimentos se inclui dentro de uma visão humanista da sua função e se relaciona com os princípios de direitos humanos e respeito pelo próximo”.

Quanto aos conhecimentos básicos sobre *segurança e disciplina* contidos na Matriz Curricular (2006a, p. 19), deve permitir “ao servidor penitenciário, sempre que possível, antecipar, prevenir e/ou resolver situações de crise através da negociação e do diálogo, nos marcos da lei e do respeito pelos direitos humanos”.

E, a respeito do módulo *relações humanas e reinserção social*, as disciplinas devem apresentar como proposta formar os servidores penitenciários sobre a importância aos direitos humanos. Para isso, a Matriz Curricular sugere uma formação em torno dos princípios vinculados ao respeito à dignidade humana, já que constitui não só a base específica do trabalho do servidor, como também de sua formação integral como cidadão.

Assim, a Matriz Curricular orienta a formação e capacitação dos servidores penitenciários com base na seguinte estrutura curricular, a qual deve oferecer aos educandos “um referencial pedagógico que visa à promoção efetiva da qualificação dos servidores penitenciários para o desempenho de suas atribuições e a construção de sua identidade profissional” (DEPEN/MJ, 2006a, p. 26). A seguir tem-se a estrutura sugerida pela Matriz:

EIXOS ARTICULADORES	CONTEÚDOS
ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA	• Gestão de Pessoal; • Orçamento e Finanças; • Direito Administrativo; • Estatuto do Servidor Público; • Administração da Justiça Penal – Atores e Processos; • Lei de Execuções Penais; • Direito e Processo Penal; • Informática; • Gramática e Redação Oficial.
SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA	• Promoção e Proteção à Saúde; • Saúde em uma perspectiva de Gênero; • Manipulação de Alimentos; • Drogadição e Dependência Química; • Primeiros Socorros; • Treinamento específico para prevenção e Tratamento DST/HIV; • Atenção em Saúde Mental.

SEGURANÇA E DISCIPLINA	• Rotinas e Procedimentos Operacionais; • Procedimentos Disciplinares e Sindicância; • Direitos Fundamentais do Preso; • Gerenciamento de Crises; • Equipamentos de Proteção e Tiro Defensivo; • Defesa Pessoal e Técnicas de Imobilização; • Inteligência Penitenciária; • Papiloscopia; • Cinotecnia.
RELAÇÕES HUMANAS E REINSERÇÃO SOCIAL	• Mediação de Conflitos; • Comportamento Humano em Instituições Carcerárias; • Psicologia das Relações Interpessoais; • Criminologia Clínica; • Direitos Humanos, Ética e Cidadania; • Elaboração de Projetos e Reinserção Social; • Gênero, Etnia e Sistema Prisional.

Fonte: DEPEN/MJ (2006, p. 23-24).

Observamos, com isso, que a Matriz apresenta diversas temáticas de conhecimento, incluindo questões de gênero. Afinal, “uma visão integral de direitos humanos deve contemplar também questões relacionadas a gênero, raça e classe social, categorias em torno das quais se constroem e manifestam os preconceitos mais comuns” (DEPEN/MJ, 2006, p. 21).

Atentando para as especificidades do sistema prisional feminino, o Ministro de Estado da Justiça e a Ministra de Estado-Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, através da portaria interministerial n.º 210, de 16 de janeiro de 2014, instituíram a *Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional* – PNAME, com o objetivo de reformular as práticas do sistema prisional brasileiro, contribuindo para a garantia dos direitos das mulheres, nacionais e estrangeiras privadas de liberdade.

A Política Nacional destaca, dentre outras coisas, preocupação com a arquitetura prisional dos estabelecimentos femininos, com as formas de tratamento das mulheres em situação de privação de liberdade, além da execução de atividades e rotinas carcerárias, com atenção às diversidades; e, a formação e a capacitação

dos profissionais que trabalham no Sistema Penitenciário e nas áreas da Justiça Criminal.

No que se refere à capacitação dos profissionais que atuam em estabelecimentos prisionais femininos, a PNAME estabeleceu como metas, em seu Art. 4.º, a abordagem de temas específicos, como: identidade de gênero; especificidades da presa estrangeira; orientação sexual, direitos sexuais e reprodutivos; abordagem étnico-racial; prevenção da violência contra a mulher; saúde da mulher, inclusive mental, e dos filhos inseridos no contexto prisional; acessibilidade; dependência química; maternidade; desenvolvimento infantil e convivência familiar; arquitetura prisional; direitos e políticas sociais. Sobre esses temas, discutiremos melhor na análise dos dados, conforme as demandas que as profissionais entrevistadas relataram.

Quanto às orientações metodológicas, a Matriz Curricular propõe que garanta a integração dos eixos articuladores e seus conteúdos de modo a viabilizar a relação entre a teoria e a prática. Para isso, o educador pode trabalhar com dinâmicas pedagógicas, estudo de casos, utilizar recursos audiovisuais, incentivar o trabalho em grupos e a realização de pesquisas por parte dos alunos/servidores.

Sobre a avaliação de aprendizagem,

deve permitir verificar o aproveitamento do ponto de vista teórico e prático. Do ponto de vista teórico, instrumentos como avaliação escrita, oral e trabalhos em grupo devem ser utilizados. A avaliação prática é um instrumento importante que pode ser aplicado nas disciplinas que exijam uma maior compreensão da relação teoria-prática e pode ser planejada de forma criativa com o objetivo de colocar o participante em situação onde se exija a solução de problemas concretos a partir de conteúdos que lhe foram apresentados durante o curso. Elas podem ser implementadas a partir de dinâmicas, oficinas, dramatizações ou simulações que reproduzam situações reais, visando a análise do conteúdo programático e sua aplicação no cotidiano dos servidores penitenciários. (DEPEN/MJ, 2006a, p. 28-29).

Por fim, deve também ser avaliado o curso em todo seu desenvolvimento, através da observação direta das aulas e atividades por responsáveis pelo curso, reuniões formais ou informais, individuais ou em grupos com os alunos, professores, palestrantes, e a aplicação de questionários de avaliação a todos os participantes do curso, como meio de detectar possíveis falhas das atividades e processos realizados, de modo a beneficiar o curso em andamento (DEPEN/MJ, 2006a).

A partir dessas premissas dispostas na Matriz Curricular e nos outros documentos: Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005) e no Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b), analisaremos, no Capítulo IV, a relação destes com a formação oferecida às Agentes de Segurança Penitenciária, no estado da Paraíba entre 2008 e 2013.

2.3 ESCOLA DE FORMAÇÃO DOS SERVIDORES PENITENCIÁRIOS

Ao nos reportarmos à temática das Escolas de Educação em Serviços Penais devemos, sobretudo, reconhecer a importância dos documentos: Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais (2006a), e, sobretudo, o da Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005), e o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b), como referencial base para a discussão acerca da oferta da educação em serviços penais para os profissionais do Sistema Penitenciário no Brasil. Reconhecemos para tal que houve um longo caminho percorrido até a concretização dessas publicações.

O documento “Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento” é resultado de 5 (cinco) oficinas regionais realizadas em vários estados do Brasil²⁸, nas quais foi discutida a atuação do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) e dos Estados nas escolas de educação em serviços penais.

Sobre as oficinas, Silva (2006, s/d)²⁹ sintetizou as reivindicações e desejos expressados pelos representantes de cada região. Dentre os 21 pontos elencados, podemos destacar alguns, os quais compreenderam-se:

1. A atenção para o reconhecimento das ações de Educação em Serviços Penais enquanto estratégia de mediação das diversas histórias de vida profissional construídas em torno da execução penal;
2. Clareza acerca da identidade do servidor penitenciário, que é de natureza civil e não policial;
3. Campanha para a valorização do serviço penitenciário e a inserção da “atenção ao servidor” nos Projetos Político-Pedagógicos, com vistas a amenizar a “crise de identidade” e a baixa estima dos trabalhadores;
4. Afirmação das Escolas ou Núcleos como lugar de encontro, nos quais

²⁸ O documento consultado não especificava quais os Estados/cidades em que ocorreram essas oficinas.

²⁹ Educação em Serviços Penais: Consolidando uma Trajetória de Mudanças – Oficinas Nacionais. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/depen>>.

devem participar todos os sujeitos da Execução Penal, não apenas os da área de segurança e disciplina; 5. Comprometimento dos gestores e/ou outros atores relevantes para a realização de mudanças sugeridas e/ou pactuadas a partir das práticas pedagógicas; 6. Investimento após os concursos de modo a assegurar a permanência do aluno no curso de formação; 7. [Sugeriu-se ainda que], as Escolas devessem dispor de trunfos administrativos e de estrutura adequada suficientes à execução do seu Projeto Político-Pedagógico; 8. Realização periódica de levantamentos das necessidades de treinamento, bem como avaliações de reação e avaliações de aplicabilidade das ações realizadas; 9. Desenvolvimento de instrumentos de monitoramento, avaliação e sistematização, que retratem o “antes”, o “durante” e o “depois” dos cursos, de modo que ajudem a aperfeiçoar o projeto; e, outras reivindicações que podem ser visualizados na íntegra no documento.

Desse modo, o documento “Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento”, fruto dessas e outras reivindicações, constitui-se um marco histórico no tocante à temática da educação nos serviços penais, pois além de apontar os problemas/desafios da Gestão Penitenciária e da Educação em Serviços Penais, aborda um conjunto de orientações para a União e para as Unidades Federativas sobre aquelas temáticas.

O referido documento aponta o crescimento vertiginoso da população prisional, o déficit de vagas e da consequente superlotação nas prisões, além dos altos índices de reincidência. Nesse último aspecto, há um destaque sobre o papel deficitário no tratamento penal desempenhado nas unidades prisionais brasileiras. Diante disso, compreende-se, no documento, a importância do investimento na formação dos *recursos humanos* do sistema (agentes técnicos(as) e dirigentes), uma vez que, a esses é dada a tarefa, além de “vigiar e trancar”, contribuir para a “reintegração” da pessoa presa. Verificou-se também que na maioria dos Estados os servidores penitenciários não possuem um Plano de Cargos e Salários adequado ao sistema em que trabalham (DEPEN/MJ, 2005).

Diante do disposto no documento, podemos compreender que as Escolas Penitenciárias (ou espaços correspondentes) ocupam um espaço central na imagem da rede de educação em serviços penais. Portanto, sugere-se que elas se moldem como uma rede, favorecendo a constituição de um espaço de complementaridades, ao invés de um espaço de hierarquias verticalizadas. Para favorecer essa perspectiva de rede é importante, conforme o documento Educação em Serviços Penais, a institucionalização de um Fórum Permanente de Ensino em Serviços Penais, o qual possibilite a interação e o diálogo entre os setores envolvidos, tais

como: sociedade civil, sindicatos, conselhos, Instituições de Educação Superior, escolas, instâncias governamentais.

Conforme o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (DEPEN/MJ, 2006b), as atividades desenvolvidas pelas Escolas Penitenciárias devem perpassar os seguintes eixos: seleção, qualificação e aperfeiçoamento dos servidores do sistema penitenciário. E, em alguns casos, acrescenta-se a valorização da categoria de servidores e atividades de pesquisa e produção de conhecimentos acerca da realidade e dinâmicas prisionais. Afinal,

[...] a Escola se projeta como um espaço de valorização da pessoa e de promoção da sua dignidade, atentando-se à já consagrada observação das Nações Unidas de que a prisão não é apenas “um lugar onde os presos vivem. É também o local onde a pessoa trabalha”, e de que “as condições de vida dos presos são as condições de trabalho do pessoal”. (DEPEN/MJ, 2005, p. 13-14).

Como “missão”, o Guia de Referência,

sugere que as Escolas Penitenciárias adotem a formação profissional dos servidores penitenciários, a produção de um saber científico-penitenciário capaz de orientar a formação profissional e as estratégias de ação nos ambientes sócio-prisionais (*sic*) e na sua rede de relações, bem como a promoção da articulação em rede de todas as instituições e grupos que se relacionam com a questão penitenciária. (DEPEN/MJ, 2006b, p. 9).

Desse modo, espera-se que as atividades de formação inicial e qualificação permanente não sejam entendidas apenas como mero repasse de informações, ou como requisito formal para inclusão do servidor no sistema penitenciário. Portanto, conforme Guia de Referência (2006b), a educação dos servidores penitenciários deve se orientar como uma formação profissional, o que implica no desenvolvimento e repasses de valores e conhecimentos que, mesmo tendo sua fonte na realidade concreta, sejam pensados e elaborados em um nível científico, constituindo-se assim como um processo contínuo, o qual se beneficia da rede.

Além do mais, compreende-se a necessidade de “[...] uma <escola diferente>. Uma escola que deve <educar para a vida> e que, por isso mesmo, deve se configurar a partir de uma relação de simetria e de atenção para com as pessoas” (DEPEN/MJ, 2005, p. 14, grifos do autor).

Quanto à estrutura física e recursos materiais, o Guia de Referência dispõe que é necessário que as Escolas Penitenciárias sejam estruturadas fisicamente, com recursos humanos e materiais, contando, assim, com salas de aulas que comportem

as demandas de alunos e que sejam compatíveis com o desenvolvimento permanente de atividades de estudo e pesquisa, com biblioteca, laboratórios de informática e os mínimos recursos para o desenvolvimento das práticas pedagógicas como: Datashow, retroprojektor, televisão conectada a DVD e VHS, etc. Destaca também a necessidade de que as Escolas possuam seus próprios Núcleos de Pesquisa e Produção Científica, estruturados de tal modo que possam ir além da simples formação de bancos de dados, que se constituam para a produção de um saber científico sobre os ambientes e dinâmicas sócio prisionais.

Há, portanto, que se buscar a satisfação de ao menos um mínimo de condições materiais (estrutura física e recursos) para que se possam visualizar as Escolas Penitenciárias (ou espaços institucionais correspondentes) como um concreto *locus* de formação, e não um mero apêndice (mais virtual do que real) do sistema penitenciário. (DEPEN/MJ, 2006b, p. 10).

Além do mais, o Guia de Referência (2006) enfatiza a necessidade de um bom corpo docente, destacado como o ponto mais sensível e delicado das Escolas, já que, via de regra, esses são recrutados entre o próprio quadro do sistema penitenciário – técnicos e agentes –, não constituindo, assim, o quadro permanente das Escolas. Segundo o Guia, isso se dá pelo fato dos servidores serem considerados qualificados nas especificidades da questão penitenciária. Desse modo, há que se reconhecer a valia desses docentes; contudo, também seus limites, sobretudo diante da atual estrutura dos espaços de formação, isso porque,

[...] em face da carência da produção de um saber científico acerca dos ambientes e dinâmicas sócio-prisionais (*sic*), e da complexa rede de grupos, instituições e inter-relações que a estas se conecta, tende a reproduzir nos cursos um saber mais empírico do que científico, promovendo mais uma capacitação para o desempenho de **atividades laborais** do que uma verdadeira **formação profissional**. (DEPEN/MJ, 2006b, p. 12, grifos do autor).

Por isso, conforme o documento já citado, a contratação do corpo docente das Escolas deve beneficiar a perspectiva de rede, incluindo a contratação de especialistas com vínculo em outras instituições, sobretudo as de Ensino Superior. Ou seja, propõe a formação de um corpo docente que se beneficie da complementariedade de três categorias: servidores-docentes eventuais, que são do quadro de funcionários do sistema penitenciário; docentes-pesquisadores permanentes das Escolas; docentes-especialistas eventuais, cujo vínculo seja de

outra instituição, como exemplo, professores universitários, para que assim, seja favorecido entre eles um diálogo inter e transdisciplinar, assim como interinstitucional (DEPEN/MJ, 2006b).

Portanto, as Escolas Penitenciárias não devem se constituir como um espaço em que a aquisição de conhecimento seja assegurada apenas por um determinado período. Elas devem garantir o acesso aos servidores penitenciários a cursos de formação permanente, além de se constituírem como espaço de valorização da pessoa e de promoção de sua dignidade, assegurando aos profissionais capacidades de desenvolver uma perspectiva crítica, além de autonomia para adquirir sempre novos conhecimentos e os meios para aplicá-los na prática.

Além do mais, não basta assegurar cursos de formação e qualificação aos servidores, espera-se que as atividades desenvolvidas sejam monitoradas e avaliadas³⁰, priorizando, sobretudo, as dimensões qualitativas³¹, “seja da articulação em rede, seja das atividades de ensino e formação profissional, buscando na pesquisa científica e na metodologia de <avaliação de projetos> seus instrumentos favorecedores” (DEPEN/MJ, 2006b, p. 29).

A seguir, trataremos sobre a Escola Nacional de Serviços Penais, as Escolas de Administração Penitenciária no Brasil e a Escola de Gestão Penitenciária, de modo que possamos compreender sua função e missão no que se refere à formação dos Servidores Penitenciários.

2.3.1 Escola Nacional de Serviços Penais

Conforme a Portaria n.º 3.123, de 3 de dezembro de 2012, do Ministério da Justiça, que cria a Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN), no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional, há uma necessidade de se consolidar o processo de formação de profissionais em serviços penais como estratégia

³⁰ Conforme o Guia de Referência “os instrumentos avaliativos do aprendizado dos participantes nas atividades, sobretudo dos discentes em cursos de formação inicial e qualificação/formação continuada, devem, ao lado dos instrumentos já tradicionais de avaliação, privilegiar a metodologia de <avaliação por projetos>, a qual favorece um desenvolvimento conjunto de competências e habilidades, capacitando, pois, o aluno ao enfrentamento da complexidade da realidade na qual deverá operar com o seu conhecimento, bem como inserindo o discente numa condição de sujeito contributivo com o processo de ensino-aprendizagem e, inclusive, na resolução de questões atinentes ao seu <mundo de trabalho>”. (DEPEN/MJ, 2006b, p. 26-27).

³¹ “Não se trata mais, apenas, de saber o número de servidores(as) capacitados(as), mas de acompanhar os resultados produzidos por esse movimento junto aos processos de trabalho dos seus protagonistas” (DEPEN/MJ, 2005, p. 41).

necessária ao aperfeiçoamento dos sistemas prisionais locais e nacional. E, ainda há a necessidade premente de se institucionalizar a função consultiva e executiva para educação permanente, pesquisas científicas dedicadas à produção e ao desenvolvimento doutrinário em políticas prisionais, entre outras coisas. Diante do disposto no Art. 2.º da Portaria, a ESPEN tem como objetivo geral:

fomentar e executar estratégias de formação inicial e continuada, pesquisa, formulação de doutrina e aperfeiçoamento profissional em serviços penais e de produção e compartilhamento de conhecimentos em políticas públicas voltadas ao sistema prisional. (DEPEN/MJ, 2012).

Em relação aos objetivos específicos, têm-se no Art. 3.º que, cabe à ESPEN:

I- atuar como centro de pesquisa, análise e difusão de informações técnicas pertinentes ao sistema prisional, desenvolvendo atividades de reflexão e avaliação permanente do sistema, de modo a conduzir a sua eventual transformação e nela introduzir as necessárias inovações; II- cooperar com os governos estaduais e distrital para o fortalecimento das respectivas políticas de educação e pesquisa em serviços penais; III- buscar estabelecer laços de cooperação junto aos órgãos governamentais nacionais e internacionais, no sentido de promover o compartilhamento de conhecimentos e desenvolvimento de políticas e práticas úteis ao sistema prisional nacional; IV- articular-se, em rede interinstitucional, junto às Escolas de Gestão Prisional das Unidades da Federação, ou espaços institucionais correspondentes, fomentando e fortalecendo a gestão e as ações de caráter técnico e pedagógico, tendo como premissas as diretrizes nacionais para educação em serviços penais. (DEPEN/MJ, 2012).

Já no que concerne às suas atribuições, o Art. 4.º da resolução dispõe que cabe à ESPEN:

I- fomentar e apoiar, em nível estadual e distrital, *cursos de capacitação inicial e continuada, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado*; **II-** promover [...] as atividades de formações inicial e continuada dos servidores do Sistema Penitenciário Federal, diretamente ou mediante convênio; **III-** cooperar com as diversas Escolas de Gestão Prisional das Unidades da Federação, ou espaços institucionais correspondentes, compartilhando informações e construindo alternativas que possibilitem o fortalecimento de suas práticas; **IV-** desenvolver e aplicar sistemas de monitoramento, baseados em indicadores, índices e mecanismos de avaliação das práticas e resultados das políticas prisionais [...]; **V-** estabelecer acordos e parecerias de caráter político, estratégico e técnico [...]; **VI-** incentivar o desenvolvimento de competências para a produção, tratamento, análise e difusão de conhecimentos sobre gestão e execução no sistema prisional [...]; **VII-** enfatizar a produção científica [...]; **VIII-** promover a publicação de artigos e textos diversos [...]; **IX-** estabelecer *padrões de seleção e desempenho para os servidores* que atuam em todos os níveis do sistema prisional; **X-** *estimular o desenvolvimento profissional e a introdução de práticas inovadoras* em matéria prisional por meio de programas de *extensão universitária, de estágios supervisionados e de intercâmbio de*

técnicos, discentes e docentes, com entidades e organismos nacionais e estrangeiros; XI- promover estudos e gerar subsídios sobre gerenciamento estratégico, tático e operacional, buscando a padronização de condutas, formas de tratamento de custodiados e modelos de gestão no País; e, XII- coordenar e apoiar redes de pesquisas científicas dedicadas à produção de conhecimentos em justiça criminal e políticas prisionais. (DEPEN/MJ, 2012, grifos nossos).

Observa-se, a partir dos inúmeros objetivos e atribuições elencadas para Escola Nacional de Serviços Penais, que cabe a esta uma grande missão no processo de formação dos Servidores Penitenciários. Contudo, como a criação dessa Escola é bem recente, não encontramos maiores informações de como está sendo sua atuação no tocante à formação dos servidores penitenciários no Brasil, bem como sua articulação com as escolas em âmbito estatal. Sabemos apenas, através de informações dispostas em sítios da internet que a Escola está funcionando nas dependências do DEPEN, em Brasília, Distrito Federal, conforme preceitua o Art. 14 da portaria que Cria a Escola Nacional de Serviços Penais. E que em 2012, com o objetivo de iniciar a oferta de ações educacionais, o DEPEN celebrou o Acordo de Cooperação Técnica n.º 006/2012 com a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), no valor de R\$3.352.458,24 (três milhões, trezentos e cinquenta e dois mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e vinte e quatro centavos).

Esse Acordo prevê a elaboração de conteúdo, o desenvolvimento de cursos, a customização da plataforma, a gerência acadêmica, a remuneração dos colaboradores eventuais para a oferta de 10.000 (dez mil) vagas em cursos de capacitação continuada a serem ofertados na modalidade de Educação à Distância – EaD. Os referidos cursos possuirão uma carga horária de 60 (sessenta) horas/aula, distribuídas em 6 (seis) semanas. Os cursos foram preestabelecidos a partir de um levantamento realizado sobre as demandas existentes na capacitação dos servidores penitenciários e assim foram definidos inicialmente quatro cursos: 1. *Curso de formação de tutores a distância*, visa ofertar 1.000 (mil) vagas, com o objetivo de habilitar os servidores federais, estaduais e distritais na prática da docência utilizando ferramentas virtuais; 2. *Curso de Direitos Humanos e grupos vulneráveis*, oferta de 3.000 (três mil) vagas; 3. *Curso de gerenciamento de crises e mediação de conflitos*, também com 3.000 (três mil) vagas; e, 4. *Curso de políticas*

Públicas no Sistema Prisional, com oferta de 3.000 (três mil) vagas³². Contudo, até então, não obtivemos informações de quantos profissionais já realizaram esses cursos, vimos, apenas, no sítio da Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba um comunicado sobre a oferta e inscrições desses cursos para os(as) servidores(as) penitenciários do Estado³³.

Para regulamentar os procedimentos, critérios e prioridades para a concessão de vagas nas ações educacionais ofertadas na modalidade de Educação à Distância, foi publicada em 15 de junho de 2013, a Portaria n.º 213 – Depen. Assim, o critério de distribuição das vagas, conforme o Artigo 20 dessa Portaria, deve garantir um mínimo de vagas para cada estado, acrescido de um índice que leva em consideração o quantitativo de servidores informados no INFOPEN.

2.3.2 Escolas Penitenciárias no Brasil

Conforme um estudo realizado pela Professora Julita Lemgruber em 2004³⁴, foi constatado que 80% (oitenta por cento) dos estados brasileiros naquela época não dispunham de Escolas Penitenciárias (DEPEN/MJ, 2005).

Para tanto, a Portaria n.º 39, de 15 de julho de 2005, dispõe sobre a criação e implementação de escolas penitenciárias, juntamente com a aprovação do documento “Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento”, considerado um marco histórico no que diz respeito à definição das ações do DEPEN sobre a questão da formação/capacitação em serviços penais e consequentemente sobre as Escolas Penitenciárias. Como até então não havia muitas escolas de administração penitenciária no Brasil, foi definida como condição indispensável a criação das Escolas de Gestão Penitenciária ou de espaços institucionais em todos os estados brasileiros nas Secretarias que lhes fossem correspondentes. Assim, a criação das Escolas ficou sob responsabilidade do DEPEN e dos respectivos estados.

³² Informações dispostas no documento intitulado “Abertura do 1.º Ciclo de Capacitação Continuada da Escola Nacional de Serviços Penais – Espen/Depen/MJ”. Disponível em: <<https://www.google.com.br/#q=Escola+Nacional+de+Servi%C3%A7os+Penais+>>>.

³³ Para mais informações consultar: <<http://www.egepen.pb.gov.br/?p=563>>.

³⁴ Estudo intitulado: “Arquitetura Institucional do Sistema Único de Segurança Pública: Sistema Penitenciário”. Estudo produzido a partir de Acordo de Cooperação Técnica celebrado entre Ministério da Justiça, PNUD, Federação das Indústrias do Rio de Janeiro e Serviço Social da Indústria. Rio de Janeiro, 2004. (DEPEN/MJ, 2005, p. 9).

As primeiras escolas criadas foram as dos estados de Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e de São Paulo, estas foram fomentadas sem recursos do DEPEN, desse modo, ficou a cargo de cada estado implementá-las. Logo, em 2005, o DEPEN fomentou a criação de mais 7 (sete) Escolas Penitenciárias nos estados de: Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Paraíba, Rondônia e Sergipe. Já em 2006 outros 5 (cinco) estados foram beneficiados com Escolas Penitenciárias, tais quais: Alagoas, Amazonas, Rio Grande do Norte, Goiás, Ceará. Em 2007 foi fomentada a criação de mais 6 (seis) Escolas nos estados do Amapá, Acre, Bahia, Santa Catarina, Roraima e Distrito Federal. E no ano de 2008 foi firmada parceria com o Estado do Tocantins.³⁵

Como esses dados datam de 2011 e por termos observado que até aquela data nem todos os estados dispunham de Escola Penitenciária, achamos conveniente fazer uma busca mais aprofundada sobre a existência destas. Para isso, realizamos um levantamento nos sítios dos Governos de Estado e no Relatório da Situação atual do Sistema Penitenciário que trata sobre as Escolas de Administração Penitenciária – Ministério da Justiça (2008) e assim observamos, bem como Figueiredo (2007), que a maioria das escolas foi criada a partir dos esforços do Ministério da Justiça, sobretudo a partir de 2005. A lista com o nome de todas as Escolas nos respectivos Estados do Brasil pode ser visualizada no Apêndice IV deste trabalho. Procuramos evidenciar o ano de criação e o endereço atualizado destas, mas, por falta de informações nos sítios não foi possível enfatizar todos os endereços.

Desse modo, pudemos constatar, diferentemente de Lemgruber (2004), que todos os estados do Brasil possuem Escolas Penitenciárias, com fim de formar e capacitar os servidores penitenciários. O que não significa afirmar que todas estão em pleno funcionamento, cumprindo com suas funções e missões; aparelhadas e com estruturas adequadas; que estão realizando cursos de formação inicial e permanente, e estes estão causando mudanças concretas no Sistema Prisional.

2.3.3 Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba

Neste item, propomos resgatar a história da Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba (EGEPEN/PB), destacando sua localização geográfica, corpo funcional,

³⁵ Texto disponibilizado no I Encontro de Escolas de Gestão Penitenciária realizado em Brasília entre os dias 25 e 27 de outubro de 2011.

bem como sua finalidade básica e missão na formação dos servidores penitenciários do estado da Paraíba. Afinal, essa Escola foi e continua sendo a responsável pela formação dos Agentes Penitenciários no estado.

Conforme informações levantadas no sítio do Governo da Paraíba³⁶, especificadamente, na página da Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP/PB), a EGEPEN/PB é um órgão institucionalizado mediante a Lei de n.º 8.186 de 26 de março de 2007. Esta foi implantada atendendo os moldes das novas perspectivas da política penitenciária. A criação da escola além de atender aos anseios dos servidores penitenciários do estado, cumpre uma meta do Plano Diretor do Sistema Penitenciário Nacional que é qualificar o servidor penitenciário na cientificidade das ações de execução penal, voltada para a modernização e a eficiência da gestão no Sistema Penitenciário da Paraíba (GOVERNO DA PARAÍBA).

A Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba está localizada na Rua Jesus de Nazaré, s/n, no bairro de Jaguaribe (próximo ao Hospital São Vicente de Paula), na cidade de João Pessoa-PB. Abaixo, podemos visualizar a imagem da entrada.



Figura 1 – Imagem da entrada da EGEPEN/PB.

Fonte: Google Maps, 2013.

Nesse local já funcionou o que inicialmente era chamado de Internato Bom Pastor, o qual era uma entidade filantrópica, fundada em 1945 pelo Serviço Social de Assistência Social e administrado por freiras católicas, destinado a acolher moças

³⁶ Diante da dificuldade de acervo bibliográfico, talvez por ninguém ainda ter explorado o tema, essa foi a única fonte que nos possibilitou desenvolver este tópico. Para maiores informações acessar o sítio que contém as informações na íntegra: <<http://www.paraiba.pb.gov.br/administracao-penitenciaria/egepen>>.

ricas e de classe média que “fugiam das regras” impostas pela sociedade na época, como, por exemplo, engravidar antes do casamento.

Posteriormente, após a primeira mulher no estado da Paraíba cometer um crime grave (homicídio contra o cônjuge), o Internato passou a abrigar essa e outras mulheres que cometiam algum delito, já que na época não havia nenhuma penitenciária feminina no estado, se tornando assim em pouco tempo o primeiro presídio feminino do estado da Paraíba, conhecido como presídio Bom Pastor, que no ano de 2000 passou a ser chamado Centro de Reeducação Feminino Maria Julia Maranhão, ganhando novo endereço na Rua Benevenuto Gonçalves da Costa, s/n, localizado no bairro de Mangabeira³⁷.

Quanto ao corpo funcional da EGEPEN/PB, segundo a coordenadora pedagógica da escola, atualmente trabalham 7 profissionais, sendo 1 diretor, 1 coordenadora pedagógica, 1 secretária geral e 1 secretário administrativo. Esses cargos foram criados em abril de 2013, momento também que houve mudança na direção da escola. Os outros 3 cargos são da secretaria da escola, porém não tem função regulamentada (*sic*). Conforme a coordenadora, suas formações acadêmicas foram importantes para formar o cargo. Assim, o diretor é bacharel em Direito e está terminando o doutorado em Direitos Humanos pela UFPB; a Coordenadora Pedagógica é Pedagoga, Jornalista e Psicopedagoga; o Coordenador Administrativo é formado em Administração e a Secretária Geral é formada em Letras. Vale ressaltar que todos esses servidores são agentes penitenciários concursados do estado da Paraíba.

Considerando o Organograma simplificado³⁸, a seguir, podemos observar que a EGEPEN está diretamente subordinada à Secretaria de Estado da Cidadania e Administração Penitenciária, estando situada na área instrumental desta.

³⁷ Para melhor compreensão da História do Bom Pastor ver: SARMENTO (2011) “Meninas Boas vão para o céu as Más para onde querem...”: análise da inserção feminina na criminalidade.

³⁸ No Anexo III é possível observar com mais detalhes a estrutura organizacional da Secretaria de Estado da Cidadania e Administração Penitenciária.

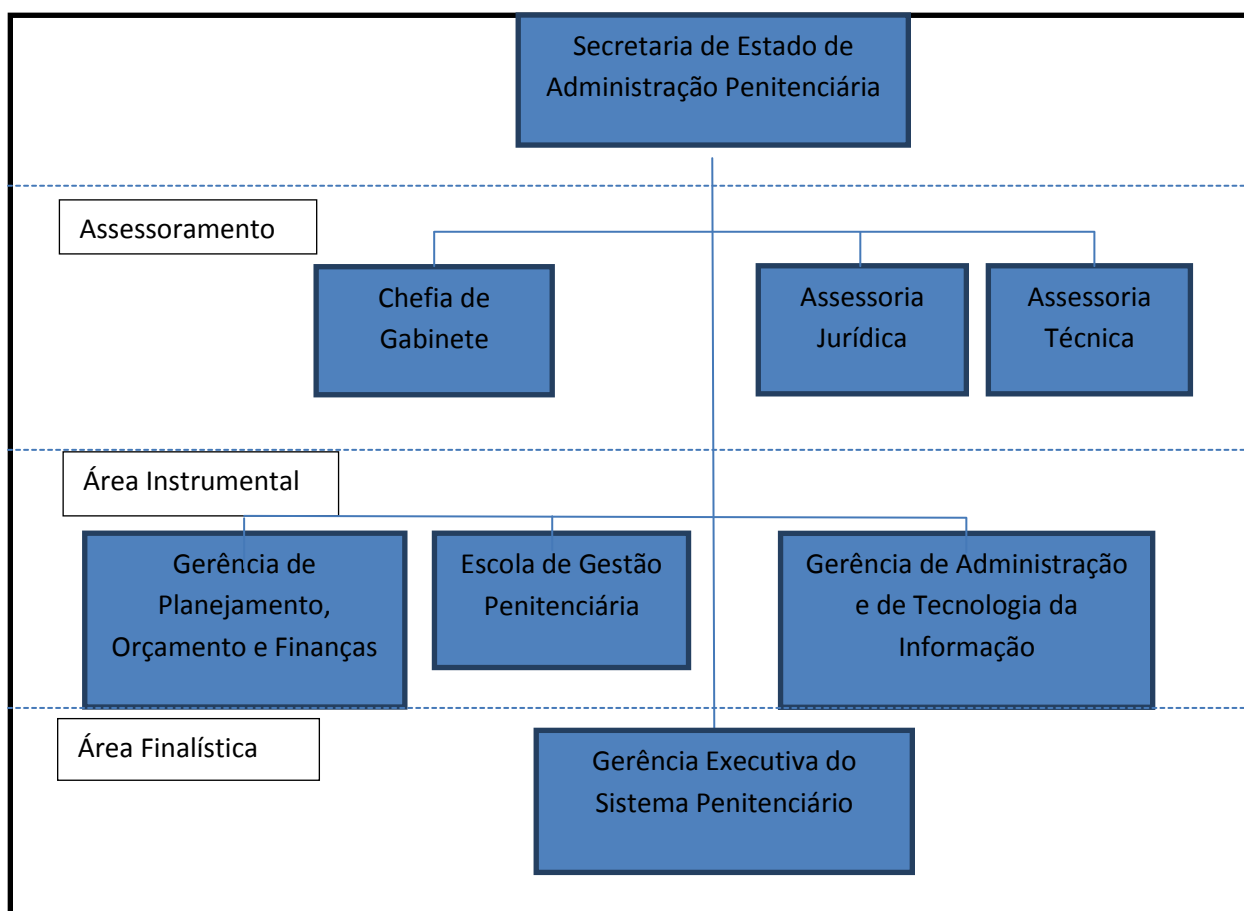


Figura 2 – Estrutura Simplificada da Secretaria de Administração Penitenciária.

Diante dos dados pesquisados no sítio da EGEPEN/PB e na própria escola, observamos que esta ainda não tem um regimento próprio. Este está parcialmente elaborado, como tivemos acesso, mas, segundo informações dos profissionais da escola e do sítio na internet, o regimento encontra-se em fase de apreciação pelo setor jurídico da SEAP/PB desde 2012.

Não obstante, conforme informações disponibilizadas pelo sítio do Governo do Estado da Paraíba a EGEPEN/PB “é uma instituição que busca concretizar, de maneira sistemática, eficiente e atualizada, a formação e desenvolvimento de recursos humanos do Sistema Penitenciário”.

A escola tem como finalidade básica implementar a política de formação, capacitação, aperfeiçoamento, treinamento e desenvolvimento do servidor penitenciário, mediante a realização de cursos, seminários e atividades afins, com o intuito de qualificar o servidor penitenciário na *cientificidade* das ações de execução penal voltada para a modernização, a eficiência da gestão e a prestação dos

serviços públicos penitenciários. Assim, a missão da escola é investir na educação continuada, como estratégia de desenvolvimento profissional e organizacional permanente, bem como estimular a postura de autodesenvolvimento dos servidores da SEAP.

Segundo os dados disponibilizados, os projetos desenvolvidos pela EGEPEN/PB apoiam-se em técnicas e conceitos pedagógicos atuais e adotam como diretrizes concepções modernas levando em consideração os *fundamentos básicos dos Direitos Humanos*, estimulando a produção de novas ideias e busca contribuições em outras instituições mantendo relações de intercâmbio técnico, cultural e científico com entidades de ensino e de pesquisa, não deixando, porém, de valorizar seu próprio potencial: a experiência dos servidores, o que se concretiza no fato de que a maioria dos docentes da SEAP serem os próprios servidores do Sistema Penitenciário. Convém ressaltar que está explícito e bem enfatizado no documento mencionado que: *“tudo que disser respeito aos Direitos Humanos deve se fazer presente na formação dos Servidores Penitenciários”* (GOVERNO DA PARAÍBA, S/D, grifos nossos). É sobre esse e outros aspectos da formação dos Agentes de Segurança Penitenciária no Estado da Paraíba entre 2008 e 2013, sobretudo das profissionais femininas, que vamos abordar no Capítulo IV.

CAPÍTULO III

FORMAÇÃO PARA OS/ PROFISSIONAIS DE “SEGURANÇA” PENITENCIÁRIA À LUZ DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Educar (e educar-se) em Direitos Humanos é bem mais que adicionar um componente novo à prática formativa e educativa. É, na verdade, construir uma nova identidade: a de educador e educadora em Direitos Humanos, o que faz toda a diferença quando se tem em mente uma educação que contribua para o exercício da cidadania, para a construção de uma sociedade marcada, definitivamente, pela dignidade de toda pessoa humana. E mais: é construir não apenas a identidade pessoal, mas tecer também uma identidade coletiva que aproxima e alimenta cada um a cada uma que dela faz parte. (MONTEIRO; PIMENTA, 2013, p. 83).

A proposta deste capítulo é discorrer inicialmente sobre a educação, sobretudo, a fundamentada nos princípios de Direitos Humanos (EDH), de modo que possamos compreender seus fundamentos, objetivos, marcos legais e sua importância no processo de formação dos sujeitos, em específico, dos profissionais de Segurança Penitenciária.

Cabe ressaltar, que não pretendemos neste capítulo enfatizar uma formação específica para as profissionais de segurança penitenciária feminina, recorte da nossa pesquisa, até porque não temos aparatos legais e/ou científicos que nos deem base para tal. Destarte, nossa exposição sobre a formação dos profissionais de Segurança Penitenciária à Luz dos Direitos Humanos será generalista, compreendendo os profissionais masculinos e as profissionais femininas, entendendo, com isso, que ambos devem receber uma formação embasada nos princípios de Direitos Humanos e cidadania.

Contudo, na análise dos dados, no Capítulo IV, teceremos considerações sobre a formação inicial das Agentes Penitenciárias no Estado da Paraíba. Não obstante, enfatizaremos as especificidades do espaço prisional feminino, bem como do exercício das profissionais nesse âmbito, e quiçá, nas considerações finais, sugeriremos uma formação que atenda as particularidades de gênero no sistema penitenciário.

3.1 UMA ABORDAGEM DE EDUCAÇÃO EM/PARA DIREITOS HUMANOS: DO CONCEITO À PROPOSTA METODOLÓGICA PARA A FORMAÇÃO DOS SUJEITOS SOCIAIS

Compreendendo a educação como um direito humano inerente ao processo de humanização de homens e mulheres, a qual deve ser percebida na concepção de universalidade e de não discriminação, Sader (2007) nos orienta que, ao abordarmos o tema da educação em direitos humanos devemos ter cuidado para não abordá-la apenas no sentido estrito do ensino formal, mas, em uma visão mais ampla do que significa educar. Desse modo, cabe-nos inicialmente compreender o significado dos direitos humanos, da educação enquanto um direito social e humano, para enfim compreendermos a importância de uma proposta de Educação *em/para* Direitos Humanos.

Historicamente o conceito de direitos humanos se apresenta mediante a configuração jurídica, remetendo apenas à ideia de norma, de leis (MAUÉS; WEYL, 2007). No entanto, entendemos que o real sentido de direitos humanos ultrapassa essa concepção das normatizações legais, sendo assim compreendidos desde os aspectos ideológicos, sociais e políticos da sociedade. São, portanto, denominados como os direitos decorrentes da dignidade do ser humano, sem distinção de raça, etnia, cor, classe social, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, orientação política e nenhuma outra forma de discriminação (PNEDH, 2007).

Apesar de termos um conceito bem abrangente e bem definido sobre os direitos humanos, observamos que não há um consenso ideológico desse e além do mais, os avanços nessa área ainda ocorrem lentamente. Só para termos ideia, uma pesquisa de opinião pública concluída em 2008 que buscava avaliar o conceito de direitos humanos, apontou que a população brasileira ainda tem pouco conhecimento acerca deste em sua amplitude, uma vez que associam, na maioria das vezes apenas aos direitos individuais ou civis³⁹. Por isso, Candau (2007) aponta que a maior parte da população latino-americana ainda tem pouco conhecimento sobre o que são sujeitos de direitos. E, isso, segundo a autora, deve-se a nossa cultura impronta paternalista e autoritária, na qual, historicamente os direitos apareceram e ainda, em alguns casos, aparecem como dádivas dissociando, assim, o conceito de Direitos Humanos ao processo de lutas reivindicatórias acerca deste em sua amplitude.

³⁹ Pesquisa disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/sedh/documentos/percepcaoDH.pdf>>.

Questões sobre os direitos humanos, educação e educação em direitos humanos são recentes na nossa história, seus debates e primeiras conquistas datam de meados da segunda metade do século XX. Surgiram no contexto das lutas sociais e populares, em um momento que vivenciávamos experiências das práticas ditatoriais do autoritarismo do tipo militar, em que este suprimia, de forma quase absoluta os espaços de liberdade, aprofundando o modelo social reprodutor de desigualdades e radicalizando o individualismo a ponto de praticamente suprimir os laços de fraternidade. No entanto, cabe destacar que, no que tange aos direitos humanos alguns dos seus enunciados fundamentais, como da liberdade, já se faziam presentes nas lutas anticolonialistas e escravistas dos séculos XVIII e XIX, e o da igualdade estava no centro das reivindicações dos movimentos operários do século XX, apesar de que, nessas épocas essas manifestações não eram feitas em nome da defesa do que denominamos *direitos humanos*, até porque não havia um conceito definido e difundido do que fossem estes. Com isso, Tavares (2007) nos atenta a importância de estabelecer os direitos humanos como uma cultura na sociedade brasileira decorrente da estrutura social existente, em que os fortes laços do colonialismo e da escravidão, presentes em vários séculos, ainda encontram ressonância e alimentam o autoritarismo e a discriminação.

O movimento de redemocratização ocorrido no processo ditatorial, tendo como protagonistas os movimentos sociais, reivindicava entre outras coisas uma nova Constituição Federal. No tocante à educação, o movimento retomou o debate ocorrido nos anos de 1950 e 1960 e reinseriu na agenda democrática do Brasil a discussão sobre o direito à educação, a obrigatoriedade e a gratuidade do ensino. E, assim, após um longo processo de luta, foi instituída a Constituição Brasileira de 1988, considerada o principal marco jurídico do país, após o período ditatorial, a qual definiu o Estado democrático de direito como o regime político; deu sustentabilidade para a elaboração, pela sociedade civil e política, sobretudo, no que se refere às proposições educacionais, com ênfase nos direitos humanos.

Contudo, sobre o tema da educação enquanto direito social e humano, vale ressaltar que, apesar de ter ganhado visibilidade, sobretudo no século XX, muito antes já vinha sendo tematizada e regida por alguns documentos, movimentos e campanhas de afirmação e legitimação dos direitos humanos. A Constituição Imperial Brasileira de 1824 e a Constituição Imperial Republicana de 1891, por exemplo, afirmaram o direito de todos à educação. Todavia, a ideia da educação

como direito social só ganhou visibilidade no cenário brasileiro a partir da Constituição de 1934, que declarou, pela primeira vez, em seu Art. 140 que a educação é um direito de todos e deve ser ministrada pela família e pelos poderes públicos. Dessa feita, Machado e Oliveira (2001) ressaltam que a educação além de ser um direito social, é um pré-requisito para podermos usufruir dos demais direitos civis, políticos e sociais, emergindo assim como um componente básico dos direitos do ser humano. Sacavino (2007), por sua vez, destaca que o direito à educação é mais amplo que o direito à escola, uma vez que devem permear toda a vida das pessoas com diferentes dimensões e fases. Portanto, a garantia do direito à educação abre a porta para outros direitos, enquanto a sua negação traz consigo a negação de outros direitos e a perpetuação da pobreza.

Desse modo, partimos do pressuposto, assim como Dias (2007), de que os aspectos educacionais não sejam dissociados dos direitos humanos, ambos devem ser considerados interligados. Isso porque a educação constitui-se um direito inalienável da condição humana, portanto, um direito humano. Na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, por exemplo, a educação é vista enquanto necessidade que favorece o processo de inteligência pública. A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1776) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) reafirmam a educação como direito universal. Portanto, “a educação não apenas se caracteriza como um direito da pessoa, mas, fundamentalmente, é seu elemento constitutivo” (DIAS, 2007, p. 441).

Contudo, destacamos a importância de assegurar o direito à educação em direitos humanos, já que só com esta é possível exercitar a condição de cidadania e do fortalecimento da democracia. Tavares (2007) destaca que quando uma pessoa goza de uma educação nesse âmbito, ela é capaz de atuar frente às injustiças e desigualdades, reconhecendo-se como sujeito autônomo e, ademais, reconhecendo o outro com iguais direitos, dentro dos preceitos de diversidade e tolerância, valorizando assim a convivência harmoniosa, o respeito mútuo e a solidariedade. Para isso, Viola (2010) ressalta que o ato educativo deve estar pautado na transformação, ruptura e resistência, e que não seja apenas uma mera reprodução de informações.

Assim, reafirmamos que lutar por direitos humanos, implica lutar por reconhecimento, significa construir uma nova cultura, ou seja, é lutar por uma sociedade mais justa e democrática. Desse modo, Carbonari (2010) destaca que a

luta por direitos humanos não só se faz denunciando as constantes violações, segundo ele, é mais que isso, lutar por direitos humanos é criar propostas de transformação, de mudança, alternativas de justiça e cidadania. Dentre as propostas de transformação, afirmamos a Educação em/para Direitos Humanos, afinal, esse processo educativo, conforme Benevides (2007), visa à formação do cidadão participante, crítico, responsável e comprometido com a mudança daquelas práticas e condições da sociedade que violam ou negam os direitos humanos, como é o caso dos espaços prisionais. Além do mais, visa à formação de personalidades autônomas, intelectual e afetivamente, sujeitos de deveres e de direitos, capazes de julgar, escolher, tomar decisões, serem responsáveis e prontos para exigirem que, não apenas seus direitos, mas também os direitos dos outros sejam respeitados. Nesse sentido, a educação parte do conceito da *transitividade crítica* abordada por Freire (1967, p. 60), a qual chega “com uma educação dialogal e ativa, voltada para a responsabilidade social e política” e assim “se caracteriza pela profundidade na interpretação dos problemas” e “pela substituição de explicações mágicas por princípios causais”.

Para tanto, Candau (2007) explicita que o horizonte de sentido da educação em direitos humanos deve estar pautado em três dimensões. A primeira significa a *formação de sujeito de direito*, a nível pessoal e coletivo, a qual deve ter articulação com as dimensões ética, político-social e as práticas concretas. A segunda diz respeito ao favorecimento do processo de “*empoderamento*” (“*empowerment*”), o qual começa por liberar a possibilidade, o poder, a potência que cada pessoa tem para que ela possa ser sujeito de sua vida e ator social. E a terceira, refere-se aos *processos de mudança, de transformação*, necessários para a construção de sociedades verdadeiramente democráticas e humanas. Desse modo, compreendemos que a formação à luz da EDH não se constitui em apenas repassar conteúdos pertinentes às leis, tratados, recomendações, vai muito além, “trata-se, portanto, de transformar mentalidade, atitudes, comportamentos, dinâmicas organizacionais e práticas cotidianos dos diferentes atores sociais e das instituições educativas” (*ibid.*, p. 405).

Quanto aos fundamentos teórico-metodológicos para a EDH, Zenaide (2007, p. 19) explicita que estes devem se inserir em uma abordagem teórico-crítica da educação, assim seus objetivos se inserem em uma visão crítico-transformadora dos “valores, atitudes, relações e práticas sociais e institucionais”.

Desse modo, Monteiro e Pimenta (2013) afirmam que uma das características da EDH é sua orientação para a transformação social e para a formação dos sujeitos de direitos. Nesse sentido, a EDH tem como objetivo a:

formação de uma cultura de respeito à dignidade humana através da promoção e da vivência dos valores da liberdade, da justiça, da igualdade, da solidariedade, da cooperação, da tolerância e da paz. Isso significa criar, influenciar, compartilhar e consolidar mentalidades, costumes, atitudes, hábitos e comportamentos que decorrem, todos, daqueles valores essenciais citados – os quais devem se transformar em práticas. Ser a favor de uma educação que significa a formação de uma cultura de respeito à dignidade da pessoa humana, significa querer uma mudança cultural, que se dará através de um processo educativo. (BENEVIDES, 2007, p. 346).

Monteiro e Pimenta (2013, p. 40) nos atentam que ao afirmarmos que “*todos somos sujeitos de direitos pelo simples fato de sermos humanos e ter dignidade*”, devemos levar em consideração o desenvolvimento de quatro movimentos no processo educativo, para a construção da democracia e para desconstruir a mentalidade associada ao direito como um favor. Esses movimentos são: *saber/conhecer os direitos, desenvolver uma autoestima positiva, promover a capacidade argumentativa e ser um(a) cidadão(ã) ativo(a) e participativo(a)*.

O *saber/conhecer os direitos*, implica “trabalhar a dimensão histórico-crítica da conquista dos direitos, intimamente relacionada com as lutas de libertação de determinados grupos sociais que vivenciam na pele a violação de seus direitos”. Para isso, segundo a autora, é importante reconhecer que todas as conquistas como declarações, documentos, leis (internacionais e nacionais) ou os novos direitos que os processos sociais criam, são resultados dessas lutas e violações de direitos que surgiram em um processo histórico determinado. (MONTEIRO; PIMENTA, 2013, p. 41).

O *desenvolver uma autoestima positiva*, um dos aspectos mais importantes da prática educativa crítica para construção de sujeitos de direitos, conforme Monteiro e Pimenta (2013), deve “propiciar condições para que os(as) educandos(as), em suas relações uns com os outros e todos com o(a) educador(a), façam a experiência profunda de construção de uma autoestima positiva” (p. 41-42).

Já a *capacidade argumentativa* exige o desenvolvimento do uso da palavra, para que assim os sujeitos tenham condições de defender seus direitos e os das outras pessoas e grupos sociais. Desse modo, constitui uma habilidade importante

cultivada, pois, possibilita a utilização do poder da palavra e da persuasão e não da força e da imposição.

O último movimento proposto pela autora, que é o de *promover uma cidadania ativa e participante, o que* supõe o desenvolvimento da consciência do poder que cada pessoa tem, para isso, deve-se partir de uma perspectiva de cidadania ativa e participativa como um componente fundamental da construção democrática (MONTEIRO; PIMENTA, 2013).

Assim, sob a perspectiva da EDH, as metodologias de ensino devem privilegiar a participação ativa dos(as) educandos como construtores(as) dos seus conhecimentos, de forma problematizadora, interativa, participativa e dialógica. Como bem explicitava Freire (1987) sobre a concepção da educação problematizadora, que possibilita mudanças, que permite aos homens se perceberem “como estão sendo no mundo com que e em que se acham” (p. 41).

Ainda sobre o enfoque metodológico para tal abordagem partimos do entendimento de Candau (2007, p. 405) quando explicita que este “deve sempre privilegiar estratégias ativas que estimulem processos que articulem teoria e prática, elementos cognitivos, afetivos e envolvimento em práticas sociais concretas”. Ou seja, a EDH deve abranger muito mais do que atividades costumeiras como leitura e escrita, pois tem como princípio educar para a vida, para o fortalecimento da capacidade do sujeito de usufruir e construir uma cultura em que prevaleça o exercício de todos os direitos humanos.

Desse modo, acreditamos que o processo de formação dos sujeitos sociais deve estimular a capacidade de compromisso com conteúdo e práticas que promovam a emancipação, a democracia, os Direitos Humanos e a transformação da realidade. Para isso, Monteiro e Pimenta (2013, p. 50) ressaltam que:

é importante que os(as) educadores(as) contem com uma fundamentação teórica e prática consistente que os(as) ajude a valorizar, compreender e avaliar os significados que seus(suas) educandos(as) constroem socialmente sobre si mesmos e sobre a sociedade, dando-lhes os meios necessários para que possam conhecer a si mesmos e fortalecer-se em sua dimensão de poder e da consciência de sujeitos de direito.

Além do mais, Monteiro e Pimenta (2013) nos atentam para o modo da abordagem de Direitos Humanos no processo de formação dos sujeitos. Isso porque, segundo ela, nas poucas vezes que os princípios de Direitos Humanos se fazem presentes na formação inicial tendem a limitar-se à Educação para os Direitos

Humanos, ou seja, os conteúdos sobre os Direitos Humanos são repassados em uma perspectiva isolada, como algo que deve ser feito ou vivido, mas que, na realidade, não aparecem, ou aparecem vagamente, no cotidiano social e educativo dos sujeitos. Contudo, partimos do pressuposto, assim como a autora, de uma formação para além da Educação para os Direitos Humanos, incluindo dentro desse contexto, uma Educação em Direitos Humanos, de modo que propicie aos educandos a vivência dos Direitos Humanos desde sua experiência formativa à sua vida cotidiana, seja em casa, na rua ou no âmbito de trabalho.

A seguir, abordaremos alguns marcos legais no âmbito internacional e nacional que versam sobre a Educação em Direitos Humanos para que em seguida possamos compreender a importância da formação, em específico, dos profissionais de Segurança Pública com uma abordagem da EDH.

3.2 MARCOS LEGAIS DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Como vimos no tópico anterior, o debate e conquistas na área de Direitos Humanos, Educação e principalmente sobre Educação em Direitos Humanos são recentes na nossa história, uma vez que só após a promulgação da Constituição de 1988 podemos observar que houve, de certa forma, uma expansão nas esferas públicas da cidadania, que passaram a intervir, capacitar e avaliar os avanços que começavam a caminhar nas implementações das políticas públicas em tais áreas. Desse modo, conforme Monteiro e Pimenta (2013), a história da EDH, desde suas origens à contemporaneidade, em nosso país, está em (re)construção.

O primeiro e grande marco na política de educação em direitos humanos, considerado até hoje, ocorreu na II Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, realizada em Viena, no ano de 1993, na qual foi ressaltada a importância de efetivar a educação em direitos humanos no contexto da educação formal e não formal, considerando que esta é um elemento essencial de promoção de relações harmoniosas entre as comunidades, incluindo a paz, a democracia, o desenvolvimento e a justiça social, para que assim seja possível sensibilizar todas as pessoas para a necessidade de fortalecer a efetivação universal dos direitos humanos.

[...] a educação em matéria de Direitos Humanos e a difusão de informação adequada, seja ela de caráter teórico ou prático, desempenham um papel importante na promoção e no respeito dos Direitos Humanos de todas as pessoas sem nenhuma distinção por motivos de raça, sexo, idioma ou religião. (NAÇÕES UNIDAS, 1993, Art. 33).

Em decorrência dessa Conferência foi promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a Década da Educação em Direitos Humanos compreendida de 1995 a 2004, a qual tinha por objetivo sensibilizar e mobilizar os Estados a “promover, estimular e orientar as práticas educacionais”, partindo da premissa de que toda pessoa deve ser informada sobre seus direitos e os modos de defendê-los e protegê-los.

Dentre alguns instrumentos internacionais e nacionais que incorporam a noção de educação em direitos humanos, como um direito essencial para o desenvolvimento humano, para a cultura de paz entre as Nações, para o respeito à dignidade e à liberdade, podemos apontar: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlatas (2001), o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (2007), os Planos de Ação do Programa Mundial de Educação em Direitos Humanos (2012), o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3, 2010), a Declaração das Nações Unidas sobre educação e a formação em matéria de direitos humanos (2011) e as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (2012).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) dispõe no Art. XXVI, §1 que “a instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais”.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que em seu Art. 13 §1 ressalta que todos os Estados-partes desse documento devem reconhecer o direito à educação e concordar que esta deverá ser promovida no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade e da dignidade humana e deverá fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Portanto, o processo educacional deve ser generalizado e acessível a todos e deve também ter como fim último capacitar todas as pessoas a participarem efetivamente

de uma sociedade livre, além de favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações em prol da manutenção da paz.

A Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlatas (2001), em seu Art. 95 reconhece a educação em todos os níveis e idades e dá ênfase à educação em direitos humanos como sendo a chave para a mudança de atitudes e comportamentos baseados no racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata e para a promoção da tolerância e do respeito à diversidade nas sociedades, sendo um fator determinante na promoção, disseminação e proteção dos valores democráticos da justiça e igualdade. Já o Programa de Ação da referida Conferência, na parte que trata da Educação em Direitos Humanos para funcionários públicos e outros profissionais, em seu Artigo 133 recomenda que os Estados desenvolvam e fortaleçam a capacitação em direitos humanos para os servidores públicos, incluindo o pessoal da justiça, saúde, educação e migração.

Não desconsiderando as outras legislações, até porque cada uma tem sua importância significativa e estão embasadas pelos princípios da educação enquanto um instrumento fundamental para a formação crítica e cidadã, iremos agora nos deter apenas aos instrumentos normativos específicos da Educação em Direitos Humanos. Dessa forma, começaremos pelo Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, pois, consideramos esse um dos maiores marcos da educação em direitos humanos, enquanto política pública brasileira. O PNEDH foi lançado em 10 de dezembro de 2004, fruto de um movimento internacional e nacional em defesa e ampliação dos direitos humanos e objetiva contribuir para a vigência de um Estado brasileiro realmente democrático, embasado em uma proposta de governo que prioriza as políticas públicas em busca da melhoria das condições de vida da população. Contém, assim, uma concepção de educação em direitos humanos, estabelecendo ações que orientam o desenvolvimento de programas e atividades de formação e capacitação em cinco áreas de atuação, a dizer: educação básica (compreendendo a Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio), a educação superior, a educação não formal, a educação dos profissionais do sistema de justiça e segurança e a educação e mídia.

O PNEDH compreende a educação em direitos humanos “como um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos”, articulando as seguintes dimensões:

a) apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e sua relação com os contextos internacional, nacional e local; b) afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade; c) formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente em níveis cognitivo, social, ético e político; d) desenvolvimento de processos metodológicos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados; e) fortalecimento de práticas individuais e sociais que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos direitos humanos, bem como da reparação das violações. (BRASIL, 2007, p. 17).

Além do PNEDH, devemos considerar o Programa Mundial de Educação em Direitos Humanos, composto por duas fases distintas de um Plano de Ação, os quais têm em vista unir e articular esforços governamentais e não governamentais em prol da promoção e defesa dos direitos humanos. A primeira fase do Plano de Ação, compreendida de 2005 a 2009, traz recomendações, referências e metas concretas voltadas para o ensino primário e secundário. E a segunda fase, 2010 a 2014, prioriza os aspectos pertinentes ao ensino superior e à formação em direitos humanos para professores, servidores públicos, forças de segurança, agentes policiais e militares.

O Plano de Ação (2012, p. 3) define a educação em Direitos Humanos como sendo um “conjunto de atividades de educação, de capacitação e de difusão de informação, orientado para a criação de uma cultura universal de direitos humanos”, que deve proporcionar conhecimentos sobre os princípios fundamentais dos direitos humanos, bem como os modos de protegê-los, promovê-los, defendê-los e garanti-los.

Não obstante, o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3, 2010) apresenta bases de uma Política de Estado para os Direitos Humanos e estabelece diretrizes, objetivos estratégicos e ações programáticas em diversas áreas, incluindo a de formação adequada e qualificada para os profissionais de segurança pública⁴⁰, com vistas à democratização da cultura de Direitos Humanos no país.

A Declaração das Nações Unidas sobre educação e a formação em matéria de direitos humanos (Art. II, § I, 2011), por sua vez, enfatiza que a educação e a formação em matéria de direitos humanos deverão ser integradas por um conjunto

⁴⁰ Neste item, o PNDH-3 2010 estabelece algumas ações, dentre elas podemos citar: a oferta, continuada e permanente, de cursos em Direitos Humanos para os profissionais do sistema de segurança pública e justiça criminal, além da oferta de cursos de especialização, publicação de materiais didático-pedagógicos sobre segurança pública e Direitos Humanos.

de atividades educativas de formação, sensibilização e aprendizagens e que tenham como objetivo promover o respeito universal e efetivo de todos os direitos humanos, contribuindo, assim, para a prevenção de abusos e violações de direitos humanos.

E, por fim, destacamos as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, resolução n.º 1, de maio de 2012, a qual estabelece que a Educação em Direitos Humanos tem como objetivo central “a formação para a vida e para a convivência, no exercício cotidiano dos Direitos Humanos como forma de vida e de organização social, política, econômica e cultural nos níveis regionais, nacionais e planetário”. Enfatiza ainda que a Educação em Direitos Humanos tem como finalidade promover a educação para a mudança e para a transformação social, devendo assim se fundamentar pelos princípios de: *dignidade humana; igualdade de direitos; reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades; laicidade do Estado; democracia na educação; transversalidade, vivência e globalidade; e, sustentabilidade socioambiental*.

Contudo, destacamos a importância de garantir o direito à educação em direitos humanos, em especial para os (as) Agentes de Segurança Penitenciária, já que essa prática pedagógica possibilita exercitar a condição de cidadania e do fortalecimento da democracia. Disso, Tavares (2007) destaca que quando uma pessoa goza de uma educação nesse âmbito, ela é capaz de atuar frente às injustiças e desigualdades, reconhecendo-se como sujeito autônomo e, ademais, reconhecendo o outro com iguais direitos, dentro dos preceitos de diversidade e tolerância, valorizando assim a convivência harmoniosa, o respeito mútuo e a solidariedade.

3.3 EDH NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE “SEGURANÇA” PENITENCIÁRIA: UMA ABORDAGEM NECESSÁRIA?

A educação em direitos humanos é considerada pelo Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (BRASIL, 2007, p. 36) “um instrumento estratégico no interior das políticas de segurança e justiça para respaldar a consonância entre uma cultura de promoção e defesa dos direitos humanos e os princípios democráticos”.

Balestreri (2010) enfatiza que sendo os profissionais de Segurança Pública, e aí se incluem os Agentes Penitenciários, os responsáveis pela administração dos

conflitos e pela redução da violência, ao mesmo tempo, são também responsáveis pelo agravamento desse quadro. Como meio de enfrentamento a tais práticas o autor destaca que a educação, em especial, a em Direitos Humanos cumpre papel central nesse processo, pois “trata-se de investimento cujo objetivo é a formação de uma consciência cidadã entre os profissionais de segurança pública, que se faça presente nas suas dimensões cognitivas, social, ética e política.” (p. 112). Disso, Hicks (2007) destaca que um dos objetivos da educação em direitos humanos é intervir no processo de desumanização, fazendo com que as pessoas tenham consciência de seus direitos que são protegidos por leis de direitos humanos.

Conforme preconizado na Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penitenciários (2006a), o respeito pelos Direitos Humanos deve se constituir como base fundamental da política penitenciária e, para tal, sugere, a princípio, uma formação específica para os profissionais do Sistema Prisional.

Logo, a formação em Direitos Humanos para os profissionais do sistema penitenciário, sobretudo Agentes Penitenciários, objetiva fazer com que estes, enquanto atores do Estado, tenham a responsabilidade de “respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos sob sua jurisdição” (NAÇÕES UNIDAS, 2012, p. 21). Por isso, é necessário que essa formação em torno dos princípios norteadores dos Direitos Humanos supere o nível teórico e perpasse à prática para que, assim, possa acarretar em mudanças concretas no cotidiano de trabalho dos profissionais no espaço prisional.

Contudo, Hicks (2007) questiona se apenas a Educação em Direitos Humanos é suficiente para produzir o tipo de mudança necessária para pôr fim ao processo de desumanização. Segundo a autora, é necessária uma mudança nas relações que permitem o crescimento de interações desumanas e destrutivas. Para tal, sugere mudança no nível de conhecimento das pessoas cujos direitos são violados, além de mudança nos relacionamentos, tanto no nível de informação das pessoas cujos direitos foram violados, como nas atitudes e no comportamento daquele que desrespeita tais direitos. Daí a importância de uma educação à luz da teoria sobre a Educação em Direitos Humanos, não só para os profissionais, como também para os sujeitos em situação de encarceramento. Afinal, ambos são cidadãos detentores de direitos e deveres e precisam ao menos conhecê-los para cumpri-los e reivindicá-los.

Conforme disposto no Manual Penitenciário, os problemas disciplinares com os presos, assim como outros conflitos (motins, rebeliões, brigas etc.) são recorrentes no dia a dia das instituições penais. Diante disso, os profissionais são orientados a enfrentar tais situações com a aplicação *contínua, coerente, rigorosa e justa da disciplina* (DEPEN, s/d). Para isso, no Manual há uma tabela de identificação do grau do conflito, bem como as medidas que devem ser tomadas. Em suma, todas prezam a integralidade humana, tanto dos profissionais quanto dos presos, o que na realidade sabemos, que nem sempre são levados em consideração, pois casos de violência institucional, autoritarismo e abuso de poder são recorrentes nas unidades prisionais, como já explicitamos no primeiro capítulo deste trabalho.

Diante do quadro de violação dos Direitos Humanos nas prisões, defendemos uma educação que privilegie o combate às violações, que possibilite a sensibilização e conscientização das pessoas (tanto dos profissionais, quanto dos encarcerados) para a importância do respeito ao ser humano. Pois, assim como Silva (2012, p. 128), acreditamos que,

educar para os Direitos Humanos e a cidadania significa superar essa dialética negativa da alteridade e promover uma dialética da intersubjetividade em que o outro não seja reconhecido como um inimigo, isto é, simplesmente como um “não eu”, mas como um “outro eu”.

Desse modo, entendemos ser necessária uma formação profissional que atenda às peculiaridades dos contextos nos quais os mesmos irão desenvolver suas atividades, principalmente os Agentes de Segurança Penitenciária, cuja formação educacional raramente ultrapassa o Ensino Médio. Afinal, são eles que mantêm contato direto e contínuo com os reclusos e que são incumbidos de tratar as pessoas presas de modo digno, humano e justo; assegurando-lhes segurança; certificando que os mais perigosos não escapem; garantindo a ordem e o controle nas prisões; além de lhes proporcionar a oportunidade de usar o tempo na prisão de modo positivo (COYLE, 2002). Não obstante, é necessário que os Agentes de Segurança Penitenciária, mesmo reconhecendo as contradições inerentes à sua função, adotem como critério em suas ações um comportamento leal, justo, ético, estratégico e criterista, visando, assim, corroborar com as mudanças no trato da pessoa presa (SANTOS, 2011). Além do mais é fundamental que o processo de

formação também seja acompanhado por modificações institucionais que permitam a esses profissionais cumprir suas obrigações em matéria de Direitos Humanos.

Destarte, Rios (1983, p. 217), baseado nas ideias do professor Manoel López-Rey, destaca que “o que constitui o caráter moderno de uma prisão não é o edifício nem o equipamento ou o cronograma bem riscado, mas a qualidade do pessoal que a administra”. Ou seja,

bons profissionais são os que se debruçam analítica e criticamente sobre o sistema que operam, os que conhecem a realidade social com suas mazelas e as formas de aliviá-las e não agravá-las, os que se reconhecem líderes e promotores do desenvolvimento nacional (e não apenas meros ordenadores de verticais mandamentos), os que se entendem como “pedagogos da cidadania”. (BALESTRERI, 2010, p. 126-127).

Desse modo, uma proposta de educação alçada nos princípios dos Direitos Humanos para os profissionais de segurança pública, em especial, os Agentes Penitenciários, poderá possibilitá-los desenvolverem suas práticas sociais em consonância com uma cultura de respeito à dignidade humana, à tolerância, à igualdade, à paz, à solidariedade e à justiça, visando, assim, processos transformadores, além de prepará-los para a mediação, resolução e prevenção dos conflitos prezando a dignidade do ser humano.

Igualmente, conforme o PNEDH (2007, p. 36-37), a educação em direitos humanos para os(as) profissionais dos sistemas de justiça e segurança deve considerar os seguintes princípios:

- a) respeito e obediência à lei e aos valores morais que a antecedem e fundamentam, promovendo a dignidade inerente à pessoa humana e respeitando os direitos humanos;
- b) liberdade de exercício de expressão e opinião;
- c) leitura crítica dos conteúdos e da prática social e institucional dos órgãos do sistema de justiça e segurança;
- d) reconhecimento de embates entre paradigmas, modelos de sociedade, necessidades individuais e coletivas e diferenças políticas e ideológicas;
- e) vivência de cooperação e respeito às diferenças sociais e culturais, atendendo com dignidade a todos os segmentos sem privilégios;
- f) conhecimento acerca da proteção e dos mecanismos de defesa dos direitos humanos;
- g) relação de correspondência dos eixos éticos, técnicos e legal no currículo, coerente com os princípios dos direitos humanos e do Estado Democrático de Direito;
- h) uso legal, legítimo, proporcional e progressivo da força, protegendo e respeitando todo(as) os(as) cidadãos(ãs);
- i) respeito no trato com as pessoas, movimentos e entidades sociais, defendendo e promovendo o direito de todos(as);

- j) consolidação de valores baseados em uma ética solidária e em princípios dos direitos humanos, que contribuam para uma prática emancipatória dos sujeitos que atuam nas áreas de justiça e segurança;
- k) explicitação das contradições e conflitos existentes nos discursos e práticas das categorias profissionais do sistema de segurança e justiça;
- l) estímulo à configuração de habilidades e atitudes coerentes com os princípios dos direitos humanos;
- m) promoção da interdisciplinaridade e transdisciplinaridade nas ações de formação e capacitação dos profissionais da área e de disciplinas específicas de educação em direitos humanos;
- n) leitura crítica dos modelos de formação e ação policial que utilizam práticas violadoras da dignidade da pessoa humana.

E, diante do exposto no Plano de Ação (2012, p. 28), a formação em direitos humanos para agentes penitenciários:

consiste em familiarizar os formandos com as normas internacionais de direitos humanos na operação de centros penitenciários; facilitar o exame e a adoção de técnicas humanas e eficazes para o desempenho das atividades dos funcionários de penitenciárias e das funções legais e judiciais em uma sociedade democrática; e preparar os formandos para incluir essas informações no seu trabalho diário. Pode-se incluir normas de direitos humanos em relação às instalações compartilhadas por presos e detidos, aos prisioneiros com problemas de saúde física e mental, incluindo HIV/AIDS, ao tratamento de categorias especiais de presos e detidos, incluindo jovens, mulheres, pessoas com deficiência, presos em caráter preventivo; registros de prisão; procedimentos em relação à administração, disciplina e reclamações; uso da força; procedimentos de punição e recursos; devido processo legal e reclamações; contatos com o mundo exterior, incluindo a família; a assistência legal e pessoal médico; liberdade de crença religiosa; trabalho na prisão (por exemplo, condições de trabalho e remuneração); educação e recreação.

Contudo, chamamos atenção para o modo que deve ser ministrada a formação dos servidores penitenciários em torno desses e outros princípios que tenham como fundamento os Direitos Humanos e a cidadania. Isso porque o ideário, principalmente na área de Segurança Pública, é que os “Direitos Humanos servem apenas para proteger bandidos” [sic]. Há, portanto, um grande desafio a ser vencido ao abordar essa temática no processo de formação desses profissionais.

Edson Raimundo Ferreira (2001), por exemplo, destacou em seu livro intitulado *Prisões, Presos, Agentes de Segurança Penitenciária e Direitos Humanos*, sua experiência como docente desde 1996 na Escola de Gestão Penitenciária de São Paulo. Nesse livro expôs que ao longo de sua trajetória acadêmica para os servidores penitenciários, sobretudo, os Agentes, vivenciou muitas dificuldades para lecionar Direitos Humanos para essa categoria. Logo percebeu que precisaria utilizar uma nova metodologia. Começou quebrando aos poucos o mito de que Direitos Humanos são apenas para presos, fez os profissionais em formação entender que

os Direitos são para todos, independente de estar em situação de encarceramento ou não e por isso a importância de colocá-los em prática dentro da legalidade, resgatando a cidadania de todos. Para isso, ressalta que não basta apenas envolver o Poder Público, como também a sociedade civil de modo que todos possam compreender e sensibilizar-se com os problemas que perpassam o cárcere desde os que vivem até os que trabalham na prisão (FERREIRA, 2001). E aí retomamos a ideia da “rede” proposta pelo documento Educação em Serviços Penais: Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento (2005).

O autor destaca que trabalhar Direitos Humanos na formação dos Agentes Penitenciários requer cuidado. É preciso, pois, segundo ele, se afastar de demagogias. Deve-se, para tal, respeitar os direitos dos presos e dar dignidade pelo menos no âmbito profissional para o homem que trabalha com os encarcerados.

Pedro Rodolfo Bodê de Moraes, por sua vez, também expôs uma experiência que vivenciou em um curso de capacitação de agentes penitenciários em Direitos Humanos, em seu livro *Punição, Encarceramento e Construção de identidade profissional entre Agentes Penitenciários*. Segundo ele, o curso se estruturava na forma de palestras feitas por integrantes de uma mesa e em seguida a exposição era aberta para questionamentos por um público composto apenas por Agentes Penitenciários. Em uma dessas mesas, o autor, na condição de ouvinte, observou que o clima estava pesado e que os agentes penitenciários estavam muitos hostis reagindo às “verdades que estavam sendo ditas”. Isso estava acontecendo, conforme Moraes (2005, p. 44), porque:

o curso adotava uma maneira, que tem se mostrado ineficaz, de dizer uma *verdade* diferente daquela do grupo ao qual se dirige. Neste caso específico, este impasse significava ignorar a noção de *direito* construído pelos agentes penitenciários, bem como incluir os presos na categoria *humano*, esquecendo que os próprios agentes penitenciários também reivindicam para si esta condição (e não cremos que isto pode ser questionado) e consideram que nem os presos nem a administração penitenciária os tratam *humanamente*. (grifos do autor).

Destarte, compreendendo a prisão em uma perspectiva pedagógica Sousa (2011) defende um projeto de educação no Sistema Prisional que incluía para além das pessoas encarceradas, os trabalhadores e gestores, já que, segundo ele, ambos são sujeitos de uma educação para a liberdade. Desse modo, o autor destaca que esse projeto pedagógico para a educação dos(as) servidores(as) penitenciários,

sobretudo, dos(as) Agentes Penitenciários, deve ser desenvolvido considerando a transversalidade de três patamares de competência, os quais são: *competências técnicas*, *competências intelectuais* e *competências humanas*. Esses patamares devem orientar o funcionamento das escolas de gestão penitenciária, tendo em vista a formação dos servidores penitenciários não só para o âmbito profissional, como também para a vida.

Quanto ao desenvolvimento de *competências técnicas* o autor expõe que a formação deve propiciar aos profissionais “habilidades para fazer a instituição funcionar e alcançar os objetivos da Execução penais”, ou seja, “a (re)integração social da pessoa presa” (p. 242). Nesse contexto, os(as) profissionais devem saber compreender e fazer o seu trabalho com excelência. Para isso, conforme o autor, o processo educacional deve contemplar disciplinas ligadas à gestão, segurança, procedimentos de controle, trabalho, cotidianidade, normas, serviços, manutenção, atendimento e tratamento penal, entre outras.

No que se refere às *competências intelectuais*, Sousa (2001) dispõe que deve possibilitar aos profissionais saber pensar o próprio trabalho, a sua condição de trabalhador social e o sistema penitenciário como segmento de funcionamento da sociedade, ou seja, pensar a função social das prisões no contexto mais amplo e crítico. Para tanto, são necessárias abordagens relativas às disciplinas da área das Ciências Humanas que relacionem o ambiente estrito das prisões aos movimentos globais da gestão social, como, por exemplo, Sociologia, História, Psicologia, Filosofia, Política.

E sobre o desenvolvimento de *competências humanas*, ou, competências relacionais, como destaca o referido autor, já que são universais, como a liberdade, devem ser pensadas no contexto da dimensão humana do sujeito social. Assim, os profissionais precisam saber como se relacionar no espaço prisional estabelecendo interações justas, harmônicas e proativas. Por isso, precisam ter conhecimento dos “direitos fundamentais e os deveres universais, as religiões, as doutrinas humanísticas, as disciplinas humanitárias e humanizadoras, a cidadania, a moralidade, a ética, a espiritualidade, em suma, o amor fraternal” (p. 243).

Contudo, acreditamos que de nada adianta um projeto bem elaborado com disciplinas de grande importância para a formação cidadã e profissional se a metodologia de ensino adotada pelos professores não contemplar o entendimento dos educandos ao que se propõe. Por isso, no tocante à metodologia de ensino para

profissionais de Segurança Pública, Kaufman (2007) dispõe que há um grande consenso de que a introdução da EDH deve, em primeiro lugar, refletir a compreensão dos documentos básicos de direitos humanos internacionais, ou seja, as Declarações/Tratados Internacionais de Direitos e Garantias, bem como a legislação nacional sobre a temática. Porém, adverte que há uma necessidade de ir além da introdução jurídica do assunto, isso porque, no processo de formação dos agentes de aplicação da lei, não interessa apenas informar-lhes sobre a legislação humanitária e de direitos humanos existente, mas, sobretudo, influenciar as atitudes desses profissionais, de modo positivo. Para isso, alerta que abordar determinados assuntos isoladamente, apenas de forma teórica, sem insistir na discussão da sua aplicação à realidade pode resultar em um método não eficaz de ensino. Segundo ele, “pode até mesmo resultar no já mencionado <disfarce superficial> a pessoas responsáveis por violações graves, com um certificado de direitos humanos” (p. 426). Contudo, sugere o uso de materiais diversos, como audiovisual, sobre outros países e sobre suas próprias sociedades, para que assim gere alguma discussão em profundidade. Além do mais, ressalta a importância do método de ensino proativo e as técnicas experimentais, como dramatização, para tornar a EDH não apenas informativa, mas também uma experiência que visa à formação.

Portanto, no processo de formação dos servidores penitenciários não basta repassar conteúdos pertinentes aos Direitos Humanos apenas das pessoas em situação de encarceramento. É necessário envolver os educandos, mostrando-lhes o verdadeiro significado dos Direitos Humanos como parte constitutiva de sua prática na prisão, ou melhor, de sua condição de ser humano.

Destarte, consideramos urgente e fundamental a implementação e efetivação das políticas públicas no âmbito da Educação em Direitos Humanos no Sistema Penitenciário, pois, acreditamos, assim como a PNEDH, que “o quadro de graves violações somente será alterado se conseguirmos formar cidadãos mais conscientes de seus direitos, dos meios para sua proteção e voltados para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e da cultura de paz” (BRASIL, 2007, p. 6).

A seguir abordaremos algumas reflexões acerca da nossa pesquisa documental na EGEPEN e das entrevistas realizadas com as Agentes Penitenciárias para que enfim possamos contemplar os objetivos propostos neste trabalho, ou seja, analisar a formação e sua relação com a formação em Direitos Humanos.

CAPÍTULO IV

REFLEXÕES ACERCA DAS INFORMAÇÕES PESQUISADAS

Quem são os profissionais que lidam diariamente com esse cotidiano (da prisão)? De onde eles vêm? Por que escolheram esse trabalho, em detrimento de tantos outros que há por aí? Talvez essas perguntas fizessem mais sentido que, quem ingressa em uma das inúmeras funções que compõem os quadros [do Sistema Penitenciário] são pessoas comuns, que têm família, dívidas, amores, tristezas e alegrias e enfrentam dificuldades inerentes ao cargo, como qualquer outro profissional, de qualquer outra área. Porém, o que difere os cidadãos comuns dos profissionais penitenciários- além do rigoroso concurso público para ingressar na carreira- é o treinamento que recebem na Escola de Administração Penitenciária.

(REVISTA SAP, n.º 1, p. 13 apud LOURENÇO, 2010, p. 77).

4.1 PROCESSO DE SELEÇÃO DOS(AS) AGENTES PENITENCIÁRIOS (AS) NA PARAÍBA

Sobre o recrutamento dos(as) servidores(as) penitenciários, os instrumentos internacionais estabelecem algumas orientações. As Regras Mínimas para o Tratamento de Pessoas Presas, Regra 46, por exemplo, enfatiza que:

A administração penitenciária realizará uma seleção criteriosa dos servidores para todos os níveis do quadro de pessoal, uma vez que a boa administração das instituições penitenciárias depende de sua integridade, humanidade, competência profissional e adequação pessoal para o trabalho. A fim de assegurar a consecução dos fins acima, os integrantes do quadro de pessoal serão nomeados em regime de tempo integral como servidores penitenciários profissionais e terão *status* de servidores públicos, com estabilidade no emprego, sujeito unicamente a critérios de boa conduta, eficiência e aptidão física. Os salários serão adequados para atrair e reter homens e mulheres de perfil adequado; os benefícios trabalhistas e as condições de trabalho serão favoráveis considerando-se a natureza exigente do trabalho. (ONU, 1957).

Não obstante, o Código de Conduta para Funcionários de Execução da Lei, em seu Artigo 18 explicita que:

Os governos e os órgãos de execução da lei assegurarão que todos os funcionários de órgão de execução da lei sejam selecionados mediante procedimentos de triagem adequados, possuam qualidade morais,

psicológicas e físicas adequadas para o exercício efetivo de suas funções e recebam capacitação profissional contínua e completa. A aptidão contínua para o desempenho dessas funções deve estar sujeita a uma revisão periódica. (ONU, 1979).

Desse modo, em meados de abril de 2008 foi lançado através do edital n.º 01/2008/SEAD/SECAP pelo Governo do Estado da Paraíba, o primeiro Edital de Concurso Público para o provimento do cargo efetivo de 2.000 (dois mil) Agentes de Segurança Penitenciária, sendo destinadas 1.627 (mil seiscentos e vinte e sete) vagas para o sexo masculino e 373 (trezentos e setenta e três) vagas para o sexo feminino para a Secretaria de Estado da Cidadania e Administração Penitenciária. As vagas foram distribuídas nos diversos municípios do estado da Paraíba que contam com penitenciárias⁴¹, cadeias públicas⁴², colônia agrícola⁴³ ou hospitais judiciários⁴⁴.

Conforme disposto no art. 2.1.1 do edital, constitui-se atribuição do Agente de Segurança Penitenciária desempenhar:

atividade de guarda, vigilância e movimentação de presos, a fim de assegurar a disciplina e a ordem nas dependências da Unidade Prisional, bem como, controle, verificação e fiscalização na portaria dos presídios da entrada de pessoas, veículos e volumes.

Observamos que a função disposta nesse edital é a mesma especificada no edital do concurso para provimento de Agentes de Segurança Penitenciária (ASP) do estado de São Paulo realizado em 2007, o qual é abordado e analisado por Taets (2012). Além do mais, identificamos, assim como a autora mencionada, que no edital não há nenhuma menção da função dos(as) ASPs no tocante à preocupação com a ressocialização das pessoas encarceradas. Afinal, “nem mesmo a LEP estabelece quem seria o responsável pela <reintegração social harmônica> da pessoa presa. Sendo assim, a responsabilidade do agente prisional volta-se, basicamente, para o abrir e fechar de celas” (TAETS, 2012, p. 53).

O art. 2.2 do edital especifica que a carga horária de trabalho dos profissionais é de 40 horas semanais e conforme o art. 2.7 a remuneração básica é

⁴¹ Considerando o Art. 87 da LEP, a Penitenciária destina-se ao condenado à pena de reclusão, em regime fechado.

⁴² A Cadeia Pública, segundo o Art. 102 da LEP, destina-se ao recolhimento de presos provisórios.

⁴³ A Colônia Agrícola, Industrial ou similar destina-se ao cumprimento da pena em regime semiaberto (Art. 91 da LEP).

⁴⁴ Conforme o Art. 99 da LEP “O Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico destina-se aos inimputáveis e semi-imputáveis referidos no art. 26 e seu parágrafo único do Código Penal”.

de R\$1.213,93. O Regime Jurídico é Estatutário, de acordo com o Estatuto do Servidor Público da Paraíba (Art. 2.3 do edital).

Sobre a seleção dos candidatos, Coyle (2002) afirma que é preciso levar em consideração um conjunto claro de procedimentos para assegurar que sejam selecionados apenas os candidatos adequados para admissão e incorporação destes no sistema penitenciário. Desse modo, em primeiro lugar, conforme o autor, a seleção deve testar a integridade e a humanidade dos candidatos e como eles, em alguma situação difícil na prisão, reagiriam no decorrer do seu trabalho cotidiano. O autor assegura que essa é a parte do processo mais importante, pois, abrange qualidades que se constituem requisito indispensável para o trabalho penitenciário. Não obstante, é o primeiro passo para proceder às demais etapas da seleção que se procede com o levantamento de questões como nível de escolaridade dos candidatos, capacidades físicas, histórico de empregos anteriores e seu potencial de aprender novas habilidades.

O item 1.3 do edital explicita que o concurso público foi realizado em três etapas. A primeira constou na realização da *prova objetiva*, de caráter eliminatório e classificatório. A segunda, *avaliação psicológica*, de caráter eliminatório. E, a terceira, consistiu no curso de formação, de caráter obrigatório, sob responsabilidade da Escola de Gestão Penitenciária do Estado da Paraíba.

Quanto à realização da primeira etapa, conforme o art. 5.1 do edital, a prova objetiva conteve 60 questões de múltipla escolha, sendo 20 questões de português, 15 de atualidades e 25 questões de legislação específica (conteúdos pertinentes ao cargo). Conforme disposto em anexo do edital quanto ao conteúdo programado da prova objetiva exigiu-se em *português*: ortografia oficial; acentuação gráfica; flexão nominal e verbal; pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação; emprego de tempos e modos verbais; vozes do verbo; concordância nominal e verbal. Regência nominal e verbal; ocorrência de crase; pontuação; redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas) e interpretação de texto. Quanto aos assuntos de atualidade requereu-se: informações sobre assuntos relevantes divulgados pelos meios de comunicação nos últimos 12 meses; assuntos nacionais sobre meio ambiente; economia; política; cultura; direitos do cidadão; segurança; esporte; tecnologia e ciência; e, assuntos regionais que tenham alcançado repercussão nacional. Já de *legislação específica* ao cargo foi cobrado: Lei de Execução Penal; Lei Federal n.º 7.210 de 11/07/1984; Lei Estadual n.º 5.022 de

14/04/1988; Decreto Estadual n.º 12.832 de 09/12/1988 (Regulamenta a Lei Estadual 5.022 de 14/04/1988); e Resolução n.º 001/CECP/07, de 03/05/2007, publicada no Diário Oficial de 23/06/2007⁴⁵.

A segunda etapa, estabelecida no item 9 do edital, refere-se à avaliação psicológica a qual consistiu na aplicação e avaliação de um conjunto de procedimentos objetivos e científicos, que permitiram identificar aspectos psicológicos do candidato, para fins de prognóstico de desempenho das atividades relativas ao cargo de Agente de Segurança Penitenciária, atendendo às disposições técnicas e legais que regulam os procedimentos a serem desempenhados por estes. Compreendeu-se para tal que o exercício da profissão é permeado de situações de forte pressão externa e emocional, porte de arma de fogo⁴⁶, risco de morte, invalidez e lesão corporal. Conforme o Art. 9.4 do edital, o qual estabelece o perfil “profissiográfico”⁴⁷ para o desempenho das atividades de Agente de Segurança Penitenciária requereu-se que o candidato apresentasse as seguintes características: assertividade, controle emocional, resistência à frustração, flexibilidade, iniciativa, relacionamento interpessoal, resistência à fadiga, adaptabilidade, adequação da agressividade, potencial de desenvolvimento cognitivo, autoconfiança e atenção difusa. A metodologia adotada pela Fundação Carlos Chagas, organizadora do certame, para a avaliação psicológica dos candidatos foram as técnicas psicométricas e projetivas.

Quanto à terceira etapa, o curso obrigatório de formação, no item 10.2 consta que o curso tinha por objetivo formar o servidor para o desempenho das atividades inerentes ao cargo relativas às normas de vigilância, manutenção de segurança, disciplina da movimentação dos sentenciados internos das Unidades Prisionais do Estado da Paraíba. A carga horária do curso foi de 100 horas-aulas e o discente deveria ter, no mínimo, 75% de frequência para ser aprovado nessa etapa. Portanto, nota-se no edital no que concerne ao objetivo do curso que não está explícito a

⁴⁵ Buscamos ter acesso pela internet dessas legislações estaduais, mas as mesmas não estavam disponível para consulta online.

⁴⁶ Ressalta-se que até então o porte de arma não era legalizado à categoria dos(as) Agentes Penitenciários

⁴⁷ O Perfil Profissiográfico é a ferramenta que auxilia a determinar as características desejáveis em um trabalhador, suas habilidades cognitivas, técnicas e comportamentais. Ele é o dimensionamento das responsabilidades, conhecimentos, experiências, habilidades, aptidões e atitudes presentes em um indivíduo que o qualifica para o desempenho adequado de determinada função. Informação disponível em: <<https://sites.google.com/site/lavorita/perfil-profissiografico-o-que-e>>.

formação dos(das) Agentes de Segurança Penitenciária em torno dos princípios de Direitos Humanos, o que vai de encontro, como vimos, com o preconizado na Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penitenciários (2006), a qual enfatiza que o respeito pelos Direitos Humanos deve se constituir como base fundamental da política penitenciária, incluindo a formação dos(as) servidores(as); e com o que está explícito sobre o papel da EGEPEN: “tudo que disser respeito aos Direitos Humanos deve se fazer presente na formação dos Servidores Penitenciários” (GOVERNO DA PARAÍBA, s/d).

Além dessas três fases do concurso, o art. 3.1 do edital dispõe que para admissão ao cargo o candidato aprovado em todas as etapas deveria ainda atender, no ato da posse, as seguintes exigências: ter nacionalidade brasileira; certificado de conclusão do Ensino Médio; idade superior a 18 (dezoito anos); estar em dia com as obrigações eleitorais; comprovar aptidão física e mental; apresentar certidão negativa, folha de antecedentes criminais, declaração de não ter sofrido condenação definitiva por crime ou contravenção, nem penalidade disciplinar no exercício de qualquer função pública, além dos documentos pessoais (RG, CPF, Título de Eleitor, Certificado de Reservista ou de dispensa da incorporação, para os candidatos do sexo masculino); e, declaração de bens com dados até a data da posse.

Diante do que abordamos, observamos que além de não haver nenhuma preocupação da formação do(a) Agente Penitenciário com os Direitos Humanos, no edital em nenhum momento levaram em consideração o recorte de gênero dos profissionais (masculinos e femininos), sendo explícito apenas a denominação “o Agente de Segurança Penitenciário”, como se a seleção fosse destinada apenas ao provimento de vagas para o sexo masculino, apesar de ser a maioria. Isso acaba reforçando o ideário que essa é uma profissão exclusivamente masculina.

A seguir, conforme exposto nos nossos objetivos, analisaremos as entrevistas realizadas com as Agentes Penitenciárias lotadas no Centro de Reeducação Feminina Maria Júlia Maranhão (CRFMJM) que aceitaram livremente participar da nossa pesquisa.

4.2 PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DAS AGENTES PENITENCIÁRIAS DO CENTRO DE REEDUCAÇÃO FEMININO MARIA JÚLIA MARANHÃO

Neste item iremos apresentar os dados sobre o perfil sócio-demográfico relacionados: à idade, à naturalidade, ao município de residência, à cor, ao estado civil, ao grau de instrução e à renda individual das Agentes Penitenciárias entrevistadas que trabalham no CRFMJM. Cabe ressaltar que esses dados, em suma, não representam estatisticamente o perfil sócio demográfico das Agentes Penitenciárias que trabalham no CRFMJM, muito menos no estado da Paraíba⁴⁸. Representam apenas a nossa amostra predefinida para fins de pesquisa de 10 profissionais. Em nível estadual conseguimos dados apenas no que concerne ao grau de instrução e área de formação das agentes, os quais iremos expor a seguir.

Sobre a idade das agentes penitenciárias entrevistadas observamos que as profissionais são em sua maioria adultas com idade entre 29 e 42 anos, prevalecendo, 60%, aquelas com idade entre 30 e 33 anos. Como vimos, um dos critérios para admissão ao cargo era ter 18 anos ou mais. Os dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2012 dispõem que do total de pessoas economicamente ativas no Brasil, 43% são mulheres com idade entre 15 e mais de 60 anos. Verificamos que dentro desse percentual, 87% são mulheres com idade entre 20 e 59 anos, no entanto, entre essa faixa etária há uma predominância de 26% das mulheres com idade entre 30 e 39 anos, compreendendo assim também o maior percentual de nossa amostra.

Na variável naturalidade das agentes podemos observar no gráfico a seguir que há uma diversidade representada por 4 estados brasileiros, sendo eles: Pernambuco, Paraíba, Alagoas e Rio de Janeiro. Contudo, notamos um maior percentual daquelas advindas do estado de Pernambuco, representando 50% da amostra. Esse estado faz divisa com o da Paraíba, facilitando assim o acesso das pessoas, para fins de trabalho, negócios, estudos e outros.

⁴⁸ Com a pesquisa na EGEPEN buscamos documentos nos quais constassem os dados das Agentes Penitenciárias que passaram pelo curso de formação. Contudo, verificamos que existem dados sobre o perfil destas apenas das três primeiras turmas. Desse modo, não iremos expor o perfil socioeconômico das profissionais em âmbito estadual, já que o que encontramos não representa nem 50% do total de profissionais que fizeram o curso.

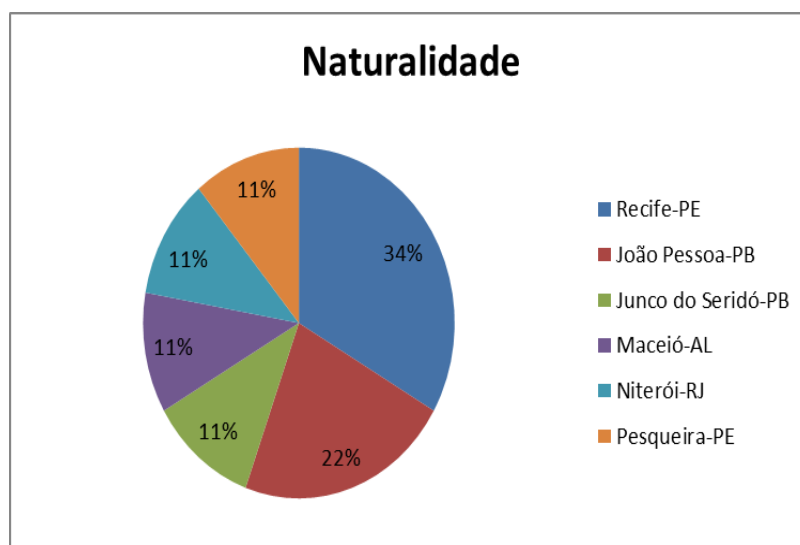


Gráfico 1 – Naturalidade das Agentes Penitenciárias.
Fonte: Primária

Apesar de termos notado no item anterior que a maioria das entrevistadas é do estado de Pernambuco, quando questionadas sobre o município de residência a maioria (70%) afirmou residir atualmente na cidade de João Pessoa – Paraíba. Algumas justificaram que pelo fato de estarem trabalhando no município, com o tempo preferiram se mudar para a cidade. Outras, 30%, continuam residindo em suas cidades de origem: Limoeiro, Paulista e Recife, ambas localizadas no estado de Pernambuco, até porque não são muito distantes da capital e pelo fato da jornada de trabalho (12 horas trabalhada por 36 de descanso) possibilitar as viagens.

Dentre as variáveis de cor/etnia (branca, parda, negra, amarela, indígena ou amarela, conforme a classificação do IBGE), apresentadas às entrevistadas, a maioria, (60%), se auto declarou branca e outras (40%) afirmaram serem pardas. Comparativamente à população feminina brasileira, conforme o senso do IBGE de 2012, observamos que 47,4% se auto declaram branca e 44,1% parda.

Quanto à situação conjugal a maior parte das agentes entrevistadas afirmou ser solteira (70%), não obstante, 20% afirmaram conviver em união consensual e 10% casada.

Considerando que a exigência de escolaridade para provimento do cargo de Agente de Segurança Penitenciária do Estado da Paraíba era possuir Ensino Médio, observamos que até o momento da pesquisa apenas uma das entrevistadas (10%) ainda permanecia com essa exigência. A maioria, (80%), declarou possuir ensino superior e outra (10%) afirmou estar cursando. Dentre as formações das Agentes

Penitenciárias entrevistadas observamos que há uma maior predominância no curso de Direito (40%), seguidos de Administração de empresas (30%), Jornalismo (10%), História (10%) e Ciências Contábeis⁴⁹ (10%). Cabe destacar que uma das entrevistadas declarou possuir duas graduações (em Jornalismo e Direito).

Ainda sobre o grau de instrução, notamos que além de ensino superior, algumas das entrevistadas, 30%, afirmaram possuir pós-graduação. Desse percentual, 10%, o que equivale a uma entrevistada, é especialista em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Alagoas e as outras duas (20%), em Gestão em Política de Segurança Pública pela Faculdade Estácio de Sá na Paraíba.

Conforme dados disponibilizados pela Secretaria de Administração Penitenciária em 2012, 35% das agentes penitenciárias femininas no estado da Paraíba possuem ensino superior completo, no gráfico 2 veremos as áreas de formação destas. Algo que nos chamou atenção é a presença de profissionais com o 1.º grau e 1.º grau incompleto, o que equivale ao Ensino Fundamental. Conforme o edital apenas estariam aptas a assumir o cargo aquelas que comprovassem Ensino Médio completo.

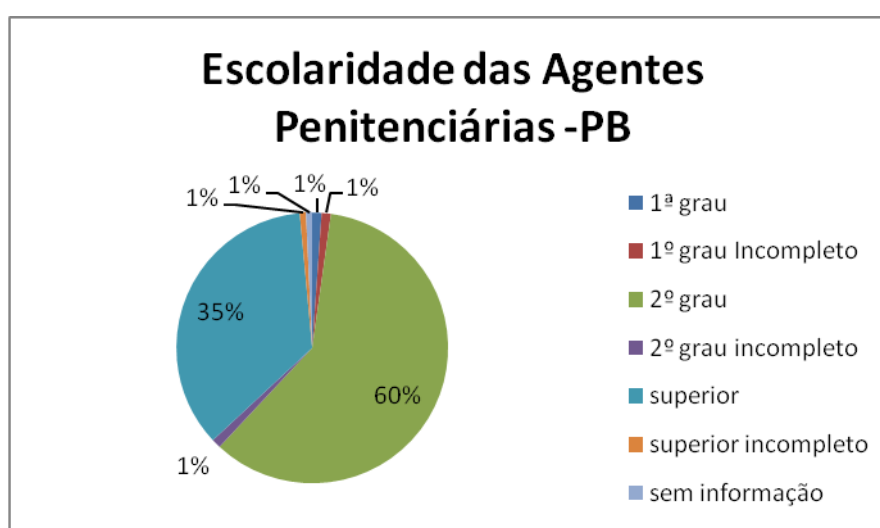


Gráfico 2 – Escolaridade das Agentes Penitenciárias.
Fonte: Secundária (SEAP-PB)

Podemos verificar no gráfico que versa sobre os cursos de formação das agentes penitenciárias no estado que há uma grande diversidade de áreas profissionais. Assim como apontou nossa amostra, notamos que em âmbito estadual predominam as profissionais com formação em Direito, seguidas de História e

⁴⁹ A entrevistada ainda estava cursando.

Letras, não obstante, esses dois últimos não foram mencionados pelas nossas entrevistadas.

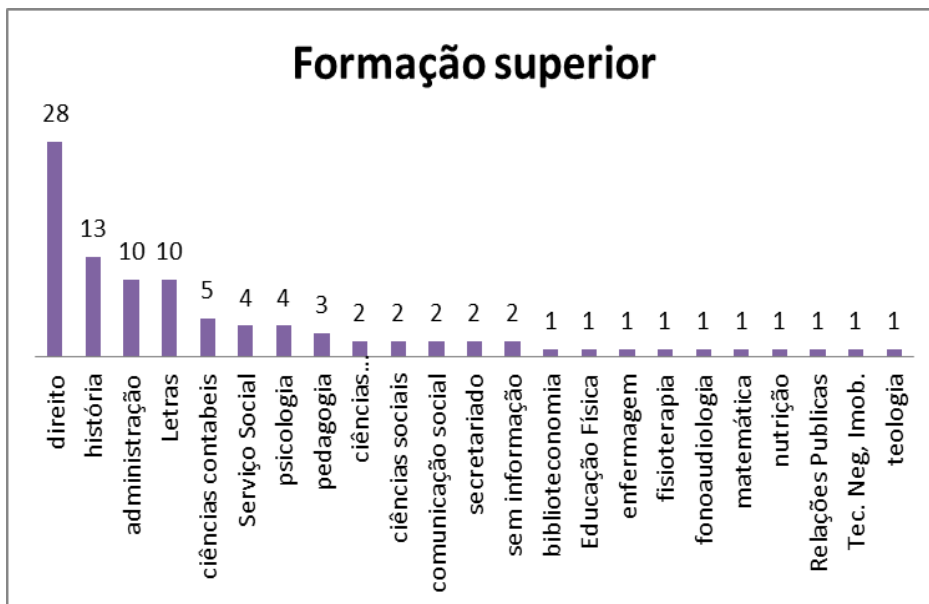


Gráfico 3 – Área de formação superior das Agentes Penitenciárias no Estado da Paraíba.
Fonte: Secundária (SEAP-PB)

Portanto, podemos notar que para além do curso de formação para o ingresso na carreira, as Agentes Penitenciárias possuem outras formações acadêmicas e especializações, as quais algumas já tinham antes mesmo do concurso e outras puderam conquistar após o ingresso no sistema penitenciário.

Quanto à variável renda, todas as entrevistadas afirmaram que seus rendimentos individuais, na data da entrevista, era de 3.050,00 reais⁵⁰, o que equivale a pouco mais de 4 salários mínimos, considerando a cotação do salário mínimo do ano de 2014, de 724,00 reais. Observamos, portanto, que ao longo dos anos, pós-concurso, o salário das(os) profissionais de Segurança Penitenciária aumentou em relação ao que era ofertado no edital, o equivalente a 1.213,93 reais. Compreendendo os dados dispostos no censo de 2012 do IBGE, das mulheres economicamente ativas no país, observamos que apenas 7,7% tem rendimento mensal entre 3 a 5 salários mínimos. Em sua maioria (54%), conforme os dados, as

⁵⁰ Esse valor equivale aos salários pagos às agentes femininas e aos agentes masculinos no estado da Paraíba, desse modo, verificamos que não há distinção quanto à remuneração e gênero, assim como orienta Coyle (2002).

mulheres em situação de trabalho recebem remuneração equivalente a de ½ a 2 salários mínimos, muito abaixo do mencionado pelas entrevistadas.

Convém ressaltar que apesar das entrevistadas afirmarem terem outras profissões, de acordo com sua formação acadêmica, nenhuma declarou ter outro emprego para complementar sua renda, diferentemente do que Lourenço (2010) constatou em sua pesquisa. Segundo o autor, é comum que os Agentes de Segurança Penitenciária exerçam outra função profissional paralela à desenvolvida na prisão, geralmente na área de segurança privada.

4.3 ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A CARREIRA DE AGENTE PENITENCIÁRIA⁵¹

Após termos apresentado os dados referentes ao perfil sócio-demográfico das agentes penitenciárias entrevistadas, o que nos possibilitou conhecer de onde elas vieram, suas idades, cor, grau de escolaridade e renda, partiremos para a segunda parte da nossa análise dos dados, a qual irá nos permitir compreender questões relacionadas desde a escolha das entrevistadas pela profissão de agente penitenciária à análise delas em relação ao curso de formação que foram submetidas como critério para admissão ao cargo e a relação do curso com a formação em Direitos Humanos.

4.3.1 Motivações na Escolha da Carreira

Observamos nas falas a seguir, das agentes de segurança penitenciária, que estas foram motivadas a prestarem o concurso público para o cargo basicamente por três fatores: estabilidade de emprego público, salário e, em alguns casos, há relato de afinidade com a área, fatores esses já observados por Espindola (1981), Moraes (2005), Taets (2012) *et al.*

⁵¹ A partir desse tópico trataremos sobre a análise dos dados qualitativos, conforme explicitado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que as profissionais assinaram (modelo em anexo), os nomes das mesmas serão mantidos em sigilo. Desse modo, optamos substituir seus nomes por números de 01 a 10 respectivamente.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Estabilidade em emprego público e salário	No período eu estava sem remuneração, sem emprego nenhum, então foi a forma que eu vi imediata de conseguir um emprego fixo, né, com uma remuneração que na época não era tão atrativa, mas pela segurança em emprego público. Na realidade, a verdade é que nenhuma das pessoas que prestaram o concurso sonharam em ser agente, estamos aqui por "forças das circunstâncias". (Agente 01) O que me trouxe foi, na verdade, a procura de um serviço público, de estabilidade aqui, esse foi o primeiro fator, né, de ingressar num serviço público, né, e as condições salariais também é um pouco, era atraente, né, hoje tá muito melhor. (Agente 07) Nunca pensei em trabalhar nessa área, mas aí como eu estudava para concurso então me interessou também pelo fato de era uma porta, era um acesso que eu ia ter pra entrar num tribunal de justiça, talvez no ministério da fazenda, então [...] foi mais por ser um cargo público, por ser um concurso na área de direitos. (Agente 09)	05
Afinidade com a área/salário	Eu sempre quis atuar na área policial, que eu achava que era o que tinha mais vocação..., fiz o concurso pela área policial e pra ter um fixo no final do mês. (Agente 02) Eu já fazia curiosos preparatórios pra concursos na área de segurança pública lá no Estado de Pernambuco. Buscava a estabilidade de ter um emprego publico e também um pouco da financeira, que atualmente ninguém consegue um salário de 4 a 5 salários mínimos, uma renda dessas em empregos privados, por exemplo. (Agente 05) Na verdade eu já era agente lá em Alagoas, era concursada. Quando eu fiz o concurso para agente penitenciária eu ganhava 400 reais para a educação, porque eu tinha passado no concurso da educação, então na época tava oferecendo 950 reais para agente. Então para quem ganhava 400 reais, 950 reais era um bom dinheiro, então na mesma época que eu fiz o concurso lá, dois anos depois eu fiz o daqui. Então só questão mesmo de sobrevivência. (Agente 08)	04
Salário	Pra mim, especificadamente, foi o lado financeiro. Há momento, assim, no momento era a expectativa de ter um salário razoavelmente bom. (Agente 03)	01

Quadro 1 – Motivações na escolha da carreira de Agente Penitenciária.

Fonte: Primária

Destacamos a fala da entrevistada 02 a qual verbaliza que sempre quis atuar na “área policial” e por isso prestou o concurso para área policial, associando assim a profissão de agente penitenciária como “polícia”. Conforme Coyle (2002, p. 27), é importante distinguir entre o papel das administrações policial e penitenciária. Assim, segundo o autor, “a polícia geralmente é responsável por investigar crimes e por prender criminosos”, já os agentes penitenciários, como vimos com a definição do Manual do Agente Penitenciário, são servidores públicos responsáveis pela segurança, disciplina, revista, custódia e garantia dos direitos individuais da pessoa encarcerada. Contudo, encontra-se em tramitação na Câmara dos Deputados a PEC 308/04, a qual propõe transformar a carreira do Agente de Segurança Penitenciária em “Polícias Penitenciárias” em âmbito estadual e federal⁵², ou seja, militarizar a profissão, assim como a agente 02 já se vê.

Observamos no quadro que é unânime nas falas das entrevistadas o fator financeiro ao prestarem o concurso público, ou seja, a “boa remuneração”, considerando a exigência mínima de ensino médio e a estabilidade em um emprego público. Sobre isso, Taets (2012, p. 51) destaca que “a carreira de agente prisional é percebida como algo sedutor para alguns, que procuram a profissão não por vocação, mas pelas possibilidades financeiras que ela oferece”. E de fato, como vimos, os salários que elas recebem atualmente são bem atrativos e poucas, apenas 40%, destacaram afinidade com a área.

4.3.2 Expectativas se concretizam (?)

Quando questionamos as agentes entrevistadas se as expectativas apontadas por elas na tabela anterior se concretizam hoje em suas vidas, das 07 que responderam, 06 afirmaram que sim, destacando a satisfação com a remuneração, com a estabilidade de emprego público, contudo, não enfatizaram nesse tópico a questão da afinidade com a área apontada nas expectativas antes do concurso. Com exceção da agente 05, a qual verbalizou que profissionalmente não se sente realizada, mas financeiramente sim, fato que lhe mantém ainda na profissão.

⁵² Para acompanhar melhor a tramitação acessar: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=261742>>.

Observamos assim, que as falas das entrevistadas sobre suas expectativas profissionais e pessoais antes do concurso e pós-concurso estão mais direcionadas a questões salariais e à estabilidade de emprego público. Além do mais, a entrevistada 03 destaca que hoje desfruta de uma melhor qualidade de vida, já que sua carga horária, 40 horas divididas por plantão de 12 horas e descanso de 36 horas, possibilita-a ter mais tempo para fazer outras coisas que lhe fazem bem, como, por exemplo, estar mais tempo com sua família.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Sim	Com certeza, assim, a gente aqui tem muito, tem uma carga emocional muito grande, e a gente vira meio assim psicólogo, mas assim a compensação você fazer seu trabalho, volta pra sua casa em segurança, é muito bom você ter uma coisa com que você contar no final do mês. (Agente 02) Melhoraram bastante, assim, hoje eu tenho um pouco mais de qualidade de vida devido ao trabalho. Que antes eu não tinha tempo de nada, nem de estar com minha família porque minha carga horária era pesada e hoje a carga horária é tranquila, né? A gente trabalha um dia, folga três, então dá mais tempo de ter uma relação familiar, dá tempo de ter uma relação de amizade, tem mais tempo de tá com seu companheiro né, namorado. (Agente 03) Sim, de fato estão concretizadas, é, proporciona a estabilidade, o regime estatutário, as condições salariais, de você ter uma certeza de ter aquele rendimento mês a mês, de poder fazer uma dívida continuada. [...] teve várias melhorias salariais, no próprio edital acredito que o salário era de mil, mil e duzentos reais, mil e trezentos reais, então de lá pra cá, foi tendo uma valorização, em termos salariais. [...] proporcional à aquisição de bens materiais, né, então tudo que uma pessoa que faz concurso público procura, né. (Agente 07)	06
Não	Profissionalmente eu não me sinto realizada, financeiramente eu diria que estou realizada 70%. (Agente 05)	01

Quadro 2 – Expectativas se concretizam (?).

Fonte: Primária

4.3.3 Experiências profissionais antes do concurso

Analisamos, através das falas das entrevistadas, que antes de serem nomeadas como Agentes Penitenciárias do Estado da Paraíba, estas tiveram outras

experiências profissionais, algumas associadas as suas áreas de formação acadêmica (Direito, Jornalismo, Administração) outras em setores públicos e/ou privados. Vale salientar que uma entrevistada (08) já tinha experiência como agente penitenciária em outro estado e outra entrevistada (06) em área afim, ou melhor, experiência com jovens infratores.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Autônoma	Sim, advogava , mas nunca na área penal. (Agente 01)	01
Autônoma/ Setor público ou privado	Já advoguei 11 anos e eu também trabalhei em rádio , trabalhei em jornalinhos , mas coisa pequena. (Agente 02) Trabalhei na área de Administração , [...] depois eu passei a trabalhar em uma farmácia que eu [...] era proprietária com meu noivo. [...] depois fui dar aulas no ensino fundamental, e depois fiquei estudando pra concursos. (Agente 05)	02
Setor Público	Em 2005 eu comecei a trabalhar com jovens infratores lá em Pernambuco, na Funazi, na área socioeducativa, como agente socioeducativa . Foi praticamente minha primeira experiência mesmo de trabalho. (Agente 06) Era agente administrativa lá (Alagoas), da educação, passei para agente penitenciária lá e com 06 anos que eu tava lá eu fui chamada cá, pra ser agente daqui. (Agente 08) Eu já era concursada já [...], trabalhava no LAFEP. Laboratório Farmacêutico do Estado de Pernambuco. [...] era representante de medicamentos da indústria farmacêutica. (Agente 09)	03
Setor Privado	Trabalhava na área de segurança. Era encarregada de segurança de uma loja de supermercado. (Agente 03) No setor privado, né, comércio , hotelaria , outras coisas. (Agente 10)	02
Âmbito Público e Privado	Quando eu vim pra aqui eu já era funcionária pública da FUNDAC (na área administrativa), que é o de menor... já trabalhei na prefeitura como prestadora de serviço , já trabalhei em empresa privada , muita coisa... (Agente 04) Já trabalhei, já fui concursada da prefeitura de Recife (agente administrativa). Já trabalhei como frentista . (Agente 07)	02

Quadro 3 – Experiências profissionais antes do concurso.

Fonte: Primária

4.3.4 Tempo de Serviço no Sistema Penitenciário

Visualizamos no gráfico a seguir que, apesar do concurso ter sido realizado em 2008 e, segundo informações das próprias entrevistadas, nesse mesmo ano ter começado as nomeações, as entrevistadas trabalham a pouco tempo no sistema. 60% afirmaram estarem trabalhando há pouco menos de 02 anos e 30% menos de 03 anos. Notamos que a entrevistada que declarou já ser agente penitenciária antes do concurso da Paraíba já trabalha no sistema há 07 anos, porém está no Sistema Penitenciário da Paraíba há apenas 02 anos.

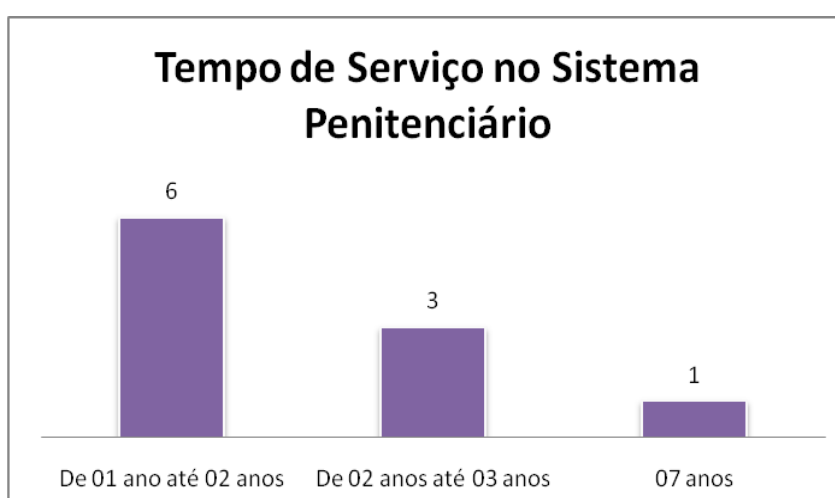


Gráfico 4 – Tempo de Serviço das Agentes no Sistema Penitenciário.
Fonte: Primária

4.3.5 Noção sobre a profissão antes do Concurso

No tocante ao conhecimento das entrevistadas sobre a profissão de Agente Penitenciário antes do concurso, observamos através das falas das entrevistadas que, com exceção da que já era agente penitenciária, 80% não tinham muita noção sobre a profissão, a não ser do dito “senso comum”, ou seja, basicamente do que é visto na TV, em filmes, nas novelas, nos livros ou mesmo do que as pessoas comentam a respeito. Uma das agentes (04) verbalizou que não sabia de nada sobre a profissão. A seguir podemos visualizar melhor algumas falas das entrevistadas sobre essa questão:

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Não tinha	Eu não achava nada , surgiu o concurso, abriu inscrição, eu me inscrevi e fui fazer a prova e pronto. Até ali era o que eu precisava saber... (Agente 04)	01
Senso Comum	Eu sabia do senso comum, [...] eu tinha uma verdadeira repulsa. Minha visão antes do concurso era a pior possível [...]. Tranca, espanca, mata, corrupto, viciado, tudo de pior. Pior que o preso, entrei no presídio com medo do preso, de gente, da direção de tudo não dormia a noite. (Agente 01) Eu achava que eu tinha, eu achava, mas o mundo da gente aqui é muito diferente. Eu achava que ser Agente Penitenciário era uma coisa muito difícil, que realmente eu ia ficar 24 horas de olho arregalado, que eu ia correr risco, que eu ia ser pega, que ia ter rebelião o tempo todo, e não é assim. Embora o masculino tenha mais essas coisas, mas a realidade do feminino é muito diferente. (Agente 02) A profissão eu ainda não sabia muito, todo mundo sabia que um agente penitenciário trabalha dentro de um presídio né? Mas não conhece a atividade. Assim, eu via muito o agente como alguém que, assim, mantinha essas pessoas presas. (Agente 03) Tinha, pouco, mas tinha. Eu sabia que basicamente eu teria que fazer a vigilância e abrir e fechar os locais onde elas ficam, que são as celas. (Agente 05) Bom, a noção que eu tinha era assim, pessoas cumprindo pena num ambiente fechado por determinação da justiça. Então, na minha visão, era um ambiente de muita limitação, de algumas regras, né, que são necessárias pro comprimento da pena [...]. (Agente 06) Não, não tinha. Eu não imaginava como seria, só tinha noções que ia ter contato... mas a realidade é totalmente diferente do que a gente vê e o edital ele é muito abstrato. (Agente 07) Sim, tinha. A gente vê, né, lógico que a gente sabe que num presídio sempre tem alguém pra vigiar, né, pra olhar, mas assim eu tinha uma impressão errada. Antes de entrar eu tinha uma impressão bem negativa, porque eu não vejo hoje. (Agente 09) [...] a gente imagina uma coisa e quando chega aqui é outra totalmente diferente, né, acho que a nossa visão é mais aquela que a gente vê nos noticiários, nas novelas. [...]. (Agente 10)	08

Quadro 4 – Noção sobre a profissão antes do concurso.

Fonte: Primária

Destacamos nesse tópico a fala da entrevistada 01 a qual achava que profissional agente penitenciário era aquele que apenas: “[...] tranca, espanca, mata,

corrupto, viciado, tudo de pior. Pior que o preso [...]”. Podemos observar que as entrevistadas 02, 07 e 10 destacam que a realidade em que vivem é bem diferente daquela que imaginavam. Contudo, as entrevistadas 03, 05, 06 e 09 ressaltam que tinham algum conhecimento sobre suas funções, tais como: vigilância, abrir e fechar as celas (05); ambiente de limitação, de regras (06); vigiar (09). Sobre a função explicitada pelas agentes penitenciárias entrevistadas e a discussão com o que está disposto no edital e nos instrumentos legais discutiremos melhor em outro tópico deste trabalho.

4.3.6 Contato com o Sistema Penitenciário antes do Concurso

Quando questionadas se já haviam tido algum contato com o Sistema Penitenciário antes de realizarem o concurso público para Agente Penitenciária do Estado da Paraíba, 50% das entrevistadas afirmaram nunca ter tido qualquer contato antes, nem mesmo com leituras a respeito ou com visitas a unidades prisionais. A entrevistada 03 disse que só sabia sobre o que a mídia especulava, já a entrevistada 09 destacou que apesar de nunca ter visitado, após ter passado no concurso procurou fazer uma visita a uma unidade prisional de sua cidade, mas não a deixaram entrar. Como discutimos no Capítulo I, as prisões são lugares de “segregação”, de “isolamento”, de “ordem”, de “segurança”, por isso, tende a ser um lugar de difícil acesso a visitantes⁵³

Não obstante, outras 50% demonstraram ter tido algum contato com o Sistema Prisional antes do concurso. Desse modo, duas verbalizaram que já tinham visitado estabelecimentos penitenciários como forma de conhecer a realidade e três destacaram que já haviam tido experiências profissionais na área; uma das, a entrevistada 02, fez sua pesquisa para a conclusão de curso em presídios e para isso afirmou que entrou em todos as unidades prisionais do estado de Pernambuco. No quadro, a seguir, podemos compreender melhor os relatos apresentados pelas entrevistadas.

⁵³ Sobre essa dificuldade apresentada pela entrevistada, Moraes (2013, p. 133) afirma: “Pode-se dizer que nenhuma instituição (família, escola etc.) é completamente aberta e que aquelas que lidam com a associação entre segurança e segredo são mais fechadas que as demais. Porém, as que agregam à segurança e ao segredo as funções de isolar os indivíduos do convívio social e de segregá-los espacialmente mesmo em seu interior são ainda mais complexas. A prisão é uma instituição que se enquadra neste último tipo”.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Nenhum contato	Não, nunca havia entrado em um presídio. Eu só fui uma vez a uma delegacia a trabalho, em uma delegacia de bairro, mas no Sistema Penitenciário nunca. Não sabia nem onde ficava. (Agente 01) Não sabia nem onde era... E, e não tinha lido nada a respeito. Obviamente que na mídia o sistema prisional já aparece muito defasado, muito cheio de críticas, de superlotação, né? A mídia especula muito e era só sobre o que a mídia especulava que eu sabia. (Agente 03) Nunca tive, nunca tinha visitado um presídio. Quando eu passei nesse concurso eu tentei ir no Bom Pastor lá em Recife, mas não me permitiram... (Agente 09)	05
Visitas a prisões	Já. Uma vez na minha adolescência eu fui a um presídio, eu estava de férias com algumas primas e amigas e nós fomos na verdade em uma casa de show que ficava próximo a unidade prisional em Recife, e como ela ainda estava fechada e era dia de visita, resolvemos, coisa da idade ir visitar os apenados, e nessa época, não sei porque foi permitido. Acho que uma pessoa que estava comigo era maior de idade, se identificou e nós acabamos entrando. E eu vi o choque da realidade de um presídio naquele dia. (Agente 05) Tinha porque minha formação é direito... na parte de práticas lá, a gente tinha uma cadeira de práticas jurídicas, a gente fez visita a uma unidade lá em Recife, a gente foi ao COTEL, que é um presídio de triagem, né, onde todos vão pra lá e depois são distribuídos, né, a gente conheceu lá e também o feminino de Paratibe que tinha sido recém inaugurada. (Agente 07)	02
Experiências profissionais na área ou em área afim	Nesses 11 anos eu fiz dois habeas corpus, mesmo assim a pedido de colegas que eram amigos de amigos, mas nunca gostei de atuar nessa área policial não, nessa área penal não. ... tinha porque minha monografia de final de curso foi sobre assassinos em série, então eu entrei em todos os presídios lá de Pernambuco. (Agente 02) Era agente socioeducativa da FUNAZI, experiência com jovens infratores. (Agente 06) Eu já era Agente Penitenciária em Alagoas. (Agente 08)	03

Quadro 5 – Contato com o Sistema Penitenciário antes do concurso.

Fonte: Primária

4.3.7 Perspectivas com a profissão

Sobre as perspectivas com a profissão de agente penitenciária apenas três entrevistadas afirmaram que se identificam e desejam permanecer na profissão.

Destacamos mais uma vez a fala da entrevistada 02, a qual diz que é o que deseja fazer para o resto de sua vida, porém enfatiza que “*ser policial é o que eu quero*”. Assim, percebemos na fala dessa agente que esta construiu sua identidade profissional em torno do ser *policial*, como vimos este difere do ser *agente penitenciário*.

Já a entrevistada 08 destaca que deseja permanecer no cargo, pois trabalha menos e ganha mais, em relação a alguns outros concursos públicos.

Apesar da maioria das entrevistadas estarem trabalhando no sistema há menos de três anos, 60% delas verbalizaram não estarem satisfeitas com a profissão e por isso desejam outros empregos dentro de suas áreas de formação superior, na área policial, como afirmaram as entrevistadas 04 e 05 ou mesmo alçar outros concursos. Sobre isso, Taets (2012) destaca que muitos profissionais da área penitenciária entram no sistema prisional quando jovens em busca de estabilidade financeira e possibilidades de ingressar no ensino superior e quando feito, acabam abandonando o cargo para trabalharem em suas áreas de formação ou outras.

Além do mais, cabe destacar a fala da entrevistada 10, a qual verbaliza sua insatisfação com a profissão por não ter como “crescer” dentro do sistema, pela ausência de plano de cargo e carreira e por isso almeja fazer outros concursos. Diante disso, Chies (2008, p. 99 *apud* LOURENÇO, 2010, p. 143) afirma:

[...] Mesmo trabalhando em antagonismo com suas próprias opiniões e tentando corresponder à expectativa social, [as] os Agentes Penitenciários se sentem substancialmente e profissionalmente não valorizados, afetados, por todos os lados e em todos os níveis, nos seus sentimentos de estima.

A entrevistada 01, por sua vez, afirmou que é muito imediatista e não sabe informar suas perspectivas em relação a sua carreira profissional.

4.4 DISPOSIÇÃO PRELIMINAR ACERCA DA FORMAÇÃO DOS(AS) AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA NA PARAÍBA

Além das disposições expostas neste trabalho sobre a formação dos(as) servidores penitenciários cabe-nos destacar as Regras Mínimas da ONU sobre Prevenção de Delito e Tratamento de Reclusos (1955), a qual recomenda para a formação do “pessoal de vigilância”, ou seja, Agentes Penitenciários/as, três etapas, as quais compreendem:

1- a primeira é destinada a familiarizar o candidato com os problemas profissionais, e determinar se possui aptidão necessária, nesta data não se deve atribuir nenhuma função de responsabilidade ao interessado, cuja atividade deve permanecer sob constante fiscalização de um funcionário de serviço.

2- a segunda etapa será a de formação teórica e prática do candidato, devendo-se dar especial atenção à técnica de manter boas relações com os presos, utilizando as noções elementares de psicologia e de criminologia, ademais, os cursos deverão compreender temas sobre ciência penitenciária, administração penitenciária, direito penal e matérias conexas.

3- a terceira etapa destinada aos candidatos aprovados nas duas primeiras e que tenham demonstrado profundo interesse e vocação para o serviço, ademais será oferecido à possibilidade de seguir cursos superiores de psicologia, criminologia, direito penal, penologia e outras disciplinas conexas. (ONU, 1955).

Notamos nessas recomendações que o(a) profissional de segurança penitenciária deve passar inicialmente por uma espécie de “estágio de observação” na prisão, sob supervisão de funcionários, logo precisa fazer o curso de formação teórica e prática e por fim, se aprovado nas etapas anteriores e demonstrado interesse e vocação para a profissão, deve ter a oportunidade de se qualificar em cursos de nível superior em áreas conexas do Sistema Penitenciário. Ao contrário disso, o curso preparatório de formação para os(as) Agentes de Segurança Penitenciário da Paraíba consistiu na terceira etapa da seleção do concurso e, além do mais, não houve qualquer oportunidade para estes conhecerem antes, através de estágio, por exemplo, conforme a recomendação, o ambiente prisional, muito menos foi levado em consideração o interesse e vocação ao cargo. Como vimos, a maioria das agentes entrevistadas não tinha qualquer conhecimento sobre a profissão.

Conforme explícito no edital, o curso de formação dos(as) Agentes Penitenciários da Paraíba teve carga horária de 100 horas, sendo dividido em cinco módulos. O primeiro, com carga horária de 20 horas, enfatizou questões pertinentes à *administração penitenciária*, abordando conhecimento sobre o Estatuto do Servidor Público, Lei de Execuções Penal, Direito Processual Penal e Redação Oficial.

Já o segundo módulo, com carga horária de 08 horas, tratou da *saúde e qualidade de vida*, tecendo orientações sobre os primeiros socorros.

O terceiro módulo, por sua vez, com 28 horas de aula, abordou a temática da *Segurança e Disciplina*, com vistas a propiciar aos educandos noções de rotinas e

procedimentos operacionais, procedimentos disciplinares e sindicâncias, direitos fundamentais do preso, gerenciamento de crises e inteligência penitenciária.

O quarto módulo, com carga horária de 20 horas, tratou sobre as *relações humanas e reinserção social*, propondo, assim, explicitar aos futuros profissionais técnicas de mediação de conflitos; comportamento humano em instituição carcerária; psicologia das relações interpessoais; direitos humanos, ética e cidadania; e, criminologia clínica.

Por fim, o quinto módulo, com 24 horas de aula, foi dedicado exclusivamente às *atividades práticas*, com a utilização de equipamentos de proteção e tiros defensivos; defesa pessoal e técnicas de imobilização.

Contudo, podemos observar que se somarmos as disciplinas voltadas para direitos e a condição humana do preso são apenas 32 horas (Lei de Execução Penal, Primeiros Socorros, Direitos Fundamentais do Preso, Comportamento Humano em Instituições Carcerárias, Psicologia das Relações Interpessoais e Direitos Humanos, Ética e Cidadania). Em outras palavras, a partir do disposto na organização curricular, a formação abordou massivamente questões de segurança e assuntos aliados.

A seguir, podemos visualizar melhor a distribuição dos módulos, das disciplinas e da carga horária do curso. Logo, analisaremos, conforme a fala das agentes entrevistadas e os objetivos expostos no trabalho, o curso de formação, ao qual elas foram submetidas.

DISCIPLINAS	Carga Horária
Módulo I – Administração Penitenciária	20h
1. Estatuto do Servidor Público	04h
2. Lei de Execução Penal	08h
3. Direito Processual Penal	04h
4. Redação Oficial	04h
Módulo II – Saúde e Qualidade de Vida	08h
Primeiros Socorros	8h
Módulo III – Segurança e Disciplina	28h
1. Rotinas e Procedimentos Operacionais	12h
2. Procedimentos Disciplinares e Sindicâncias	04h
3. Direitos Fundamentais do Preso	04h
4. Gerenciamento de Crises	04h

5. Inteligência Penitenciária	04h
Módulo IV – Relações Humanas e Reinserção Social	20h
1. Mediação de Conflitos	04h
2. Comportamento Humano em Instituições Carcerárias	04h
3. Psicologia das Relações Interpessoais	04h
4. Direitos Humanos, Ética e Cidadania	04h
5. Criminologia Clínica	04h
Módulo V – Atividades Práticas	24h
1. Equipamentos de Proteção e Tiro Defensivo	08h
2. Defesa Pessoal e Técnicas de Imobilização	16h

Quadro 6 – Organização Curricular do Curso de Formação.

Fonte: Governo do Estado da Paraíba

4.5 ANÁLISE DO CURSO DE FORMAÇÃO A PARTIR DE RELATOS APRESENTADOS PELAS AGENTES PENITENCIÁRIAS ENTREVISTADAS NO CRFMJM

Segundo os dados coletados na Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba, houve 19 turmas de formação entre o período de novembro de 2008 a março de 2013.

A proposta inicial do nosso trabalho era identificar, de acordo com cada módulo, os conteúdos que foram passados aos(as) Agentes de Segurança Penitenciária em formação. Porém, ao realizarmos a pesquisa na EGEPEN para ter acesso às apostilas, ementas das disciplinas e outros documentos, notamos que não existem os materiais completos de todas as turmas. Além do mais, observamos em alguns documentos presentes na escola que passaram vários(as) professores(as) em um mesmo módulo durante a formação. Desse modo, supõe-se que cada um utilizou sua apostila e essas não estão disponíveis na Escola. Portanto, não será possível, neste trabalho, realizar uma análise dos conteúdos passados no curso de formação dos(as) ASPs por falta de materiais. Isso nos leva a refletir a importância que foi dada ao curso de formação e a sua organização, pois, além de não termos encontrado os materiais da formação (apostilas e ementas das disciplinas), não localizamos na instituição as fichas cadastrais de todos(as) alunos(as) que passaram

pela formação⁵⁴, as quais iriam nos possibilitar traçar o perfil das agentes em nível estadual.

Logo, nossa análise terá como fundamento apenas as entrevistas realizadas com as 10 Agentes de Segurança Penitenciária que trabalham no CRFMJM, como já explicitamos nos aspectos metodológicos.

4.5.1 Turma do curso de formação das Agentes Penitenciárias

Como havíamos exposto anteriormente, entre os anos de 2008 e 2013, tiveram 19 turmas de formação para os(as) Agentes de Segurança Penitenciária concursados do estado da Paraíba. Conforme o relato das entrevistadas, a formação não ocorreu logo após as suas aprovações na primeira e segunda fases do concurso. Segundo elas, o critério utilizado para realizarem a formação era as suas convocações para trabalhar no Sistema Penitenciário. Informaram ainda que não havia distinção nas turmas quanto ao sexo masculino e feminino: a formação ocorria para ambos simultaneamente, de acordo com as convocações.

Observamos no gráfico a seguir que coincidentemente 50% das entrevistadas foram da mesma turma de formação. Com isso, ressaltamos que buscamos profissionais que passaram pelas primeiras turmas de formação para participar da nossa pesquisa para que, assim, pudéssemos ter outra dimensão da formação, porém, a que encontramos no CRFMJM não nos deu retorno que aceitaria ser entrevistada.

Há uma questão que merece ser destacada sobre a formação dos(as) ASP, as primeiras (até a 3.^a turma), segundo profissionais, tiveram aula na EGEPEN, porém por falta de estrutura e devido a uma reforma na instituição as aulas passaram a acontecer na Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba – ESPEP. Assim, todas as agentes entrevistadas realizaram a formação na ESPEP, fator esse que deve ser considerado no próximo item que versa sobre a avaliação geral das

⁵⁴ Ao sermos recebidos, no primeiro dia de pesquisa, pelo diretor da escola penitenciária fomos informados que ali encontraríamos pouca coisa sobre a formação. Segundo ele, não sabia nem o que existia sobre o curso, já que havia assumido a direção da escola há pouco tempo. Contudo, no período que realizamos a pesquisa na EGEPEN contamos com a ajuda dos profissionais, os quais sempre dispostos e empenhados nos ajudavam a pesquisar documentos nos arquivos desorganizados e empoeirados. De fato, foram poucas e vagas as informações que encontramos na EGEPEN que fossem relevantes para a consecução deste trabalho.

entrevistadas sobre a formação, na qual ressaltam questões sobre estrutura, equipamentos, alimentação e outras.

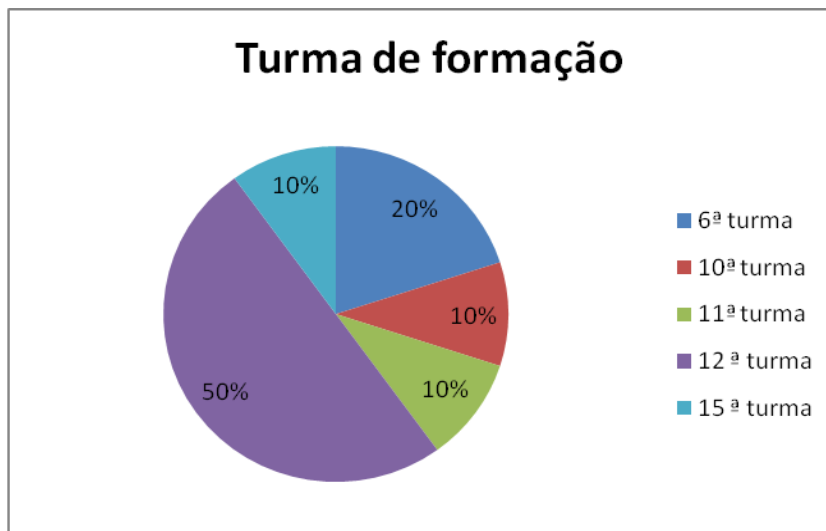


Gráfico 5 – Turma do curso de formação das Agentes.
Fonte: Primária

4.5.2 Avaliação geral da formação

Ao serem questionadas como avaliam de modo geral a formação que tiveram, as entrevistadas destacaram três categorias, tais quais foram: estrutura física/recursos materiais da instituição, corpo docente e carga horária. Contudo, para fins de análise optamos por dividir as subcategorias e discuti-las separadamente.

4.5.2.1 Estrutura física e recursos materiais

Como havíamos discutido no Capítulo II, o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais dispõe sobre a necessidade das escolas penitenciárias serem estruturadas fisicamente com recursos humanos e materiais.

Nesse tópico não temos como analisar a estrutura física e os recursos materiais da EGEPEN, pois como já enfatizamos todas as entrevistadas realizaram sua formação na ESPEP.

Considerando a fala das entrevistadas, das 70% que destacaram o quesito estrutura física e recursos materiais todas avaliaram como satisfatória. A agente 02 e 07, por exemplo, destacaram que as salas de aula da ESPEP eram boas, tinham

equipamentos como data show, computador e ar condicionado, assim como preconizado no Guia de Referência (2006b). Além do mais, enfatizaram positivamente, como podemos ver nos relatos a seguir, a alimentação e as apostilas que eram fornecidas gratuitamente.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Condições físicas e recursos materiais satisfatórios	As salas de aulas eram ótimas assim, eram todas com equipamento, tinha [...] data show, tinha computadores para os professores, tinha ar condicionado, era tudo bem estruturado. A gente tinha lanche, tinha dia que a gente ficava até a noite, então a gente tinha dois lanches, a gente tinha um almoço e um jantar. [...] foram dadas as apostilas de todas as matérias. (Agente 02) A própria ESPEP ajudou a gente, a parte de estrutura é muito boa, as salas de aulas, materiais, data show, muito bom. A alimentação, foi muito bom. (Agente 07) A estrutura da ESPEP é boa, a comida também foi interessante, na verdade, foi até de mais, era café, almoço, lanche e enfim, comida tinha a vontade. (Agente 10)	07

Quadro 7 – Estrutura física e recursos materiais da formação.

Fonte: Primária

4.5.2.2 Corpo docente do curso

Sobre a avaliação das profissionais em relação ao corpo docente do curso, podemos observar, na tabela que segue, que 60% das entrevistadas analisaram os instrutores como um ponto positivo da formação. Sem questioná-las diretamente sobre o que acharam destes, elas apontaram que os profissionais eram “bons”. As entrevistadas 02, 07 e 10 destacaram a presença de instrutores agentes penitenciários, os quais já tinham passado pelo curso de formação das primeiras turmas, e isso, conforme afirmaram as agentes 02 e 07 possibilitou-as conhecer ainda na formação um pouco sobre a realidade do Sistema Penitenciário.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Corpo docente do curso satisfatório	Os professores eram de “dentro”, são pessoas que sabem o que estão falando, então assim facilitou muito o trabalho. Eles também mostravam muita paixão pelo que faziam e foram muito realista com a gente “- olhem minha gente, a realidade do sistema é essa, essa e essa”. (Agente 02) A gente teve acesso a profissionais muito bons, muito balanceados, no sentido, tinha da policia militar, teve contato do próprio judiciário, teve contato com gente da nossa própria área, colegas que trabalham como agente	06

Corpo docente do curso satisfatório	hoje, né, que começaram como agente, então teve todo esse contato assim, então eles discutiam bem o que a gente ia viver. (Agente 07) Os professores bons, na verdade, eu acho que a gente deu sorte porque as primeiras turmas sofreram mais do que a gente. A gente já teve aula com o pessoal que entrou antes da gente, né, o pessoal do GEPOE... (Agente 10)	06
-------------------------------------	---	----

Quadro 8 – Corpo docente da formação.

Fonte: Primária

Não obstante, questionamos, para melhor compreendermos a composição, se elas lembravam por quem era formado o corpo docente do curso, ou melhor, de quais áreas de formação/atuação. Conforme relataram, havia uma diversidade de áreas de atuação dos docentes, sendo eles em sua maioria *policiais militares*: 80% das entrevistadas mencionaram a presença dos mesmos. Logo, também destacaram que tinham professores:

- Agentes penitenciários (40%)⁵⁵;
- Advogados (40%);
- Professores da Universidade (40%).
- Psicólogos (20%);
- Outros profissionais da área de segurança pública, não especificados (20%);
- Estudantes de Direito (10%);
- Delegado (10%);
- Pessoal do corpo de bombeiros (10%);
- Professores do Estado (10%).

De fato podemos observar a “diversidade” no corpo docente da formação, contudo, percebe-se a presença massiva dos policiais militares. Desse modo, enfatizamos a fala da agente 09, a qual avalia a presença de “*muitos militares*” em sua formação como um ponto negativo. Segundo ela, deveria ter tido mais agentes penitenciários como instrutores, para que assim elas pudessem saber melhor a realidade da profissão. Além do mais, destacou a ausência e a importância de agentes penitenciárias femininas como instrutoras na formação. As agentes 02 e 04

⁵⁵ A porcentagem refere-se a quantidade de agentes penitenciárias que mencionaram a presença desses docentes no curso de formação.

verbalizaram a ausência de profissionais do sexo feminino como um todo na formação. Segundo ressaltou a agente 04 os instrutores “*eram 90% masculino*”.

Como vimos o Guia de Referência (2006) dispõe sobre a necessidade de um corpo docente bem diversificado no processo de formação dos servidores penitenciários. Dispõe que a contratação dos docentes das Escolas deve beneficiar a perspectiva de rede, incluindo a contratação de especialista com vínculo em outras instituições, sobretudo, as de Ensino Superior, mas apenas 40% das agentes afirmaram haver esse profissional.

Sobre a composição dos(as) docentes responsáveis pela formação dos profissionais de segurança pública, Kaufman (2007) dispõe sobre a necessidade de uma pré-seleção, de modo que seja considerado primeiramente a personalidade e os valores dos(as) mesmos(as), os quais não devem estar em contradição com o respeito pelos Direitos Humanos, afinal para educar em direitos humanos requer, entre outras coisas, que a personalidade e a motivação dos futuros capacitadores sejam congruentes com atitudes humanísticas. Outros fatores importantes para a seleção dos professores apontados pelo autor é considerar aqueles(as) que têm maior chance de ser comunicadores eficazes e bem aceitos pelos educandos. Destarte, não soubemos qual foi o critério utilizado para a contratação dos profissionais responsáveis pela formação dos(as) ASP, mas, em suma, as agentes gostaram destes.

4.5.2.3 Carga Horária: “Você acha que 15 dias dá pra formar uma agente de segurança? (Agente 09)”

O questionamento da agente 09 foi também o nosso quando propomos realizar esta pesquisa e é essa e outras respostas sobre a formação que buscamos neste trabalho.

Destarte, é unânime nas falas das entrevistadas a incipiência da carga horária do curso de formação. Como já mencionamos, o curso teve duração de 100 horas, subdividido em 15 dias, com aulas pela manhã, tarde e em algumas turmas à noite. Desse modo, todas as entrevistadas enfatizaram que a carga horária não foi suficiente para a formação, destacando assim a necessidade de um maior tempo para tal. Segundo a agente 09, teria que ter no mínimo 06 meses de formação para

que elas pudessem entrar em um presídio para trabalhar. Logo, afirmou, assim como as agentes 03 e 05, que 15 dias não é suficiente para formar bons profissionais.

Além do mais, agente 05 frisou que dentro do pouco tempo de formação sua turma foi um pouco prejudicada por causa do I Congresso sobre o Sistema Penitenciário da Paraíba, do qual tiveram que participar. Esta avalia sua participação no evento como uma “perca de tempo”, considerando que foram 03 dias a menos na formação em sala de aula. Assim, acabaram perdendo algumas disciplinas, as quais não soube informar.

Já as entrevistadas 06, 08 e 10 destacam que a incipiência da formação inicial deveria estar sendo suprida com os cursos de formação continuada. Contudo, a entrevistada 05 enfatizou que “o sistema” tem ofertado alguns cursos. Tão logo veremos quantas profissionais entrevistadas passaram por alguma formação/capacitação depois da formação inicial.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Carga horária incipiente	[...] foram só 15 dias. Eu acho que deveria ter tido um tempo maior de formação [...] porque tem canto aí com 04 meses de treinamento. (Agente 02) A quantidade de dias foi pouca, então acabou sendo aulas meio que superficiais. A gente não teve um treinamento que deveria ter tido, né? Tanto na parte da teoria quanto na parte de prática [...] Foram 15 dias e 15 dias não é suficiente para treinar ninguém para estar trabalhando dentro de um presídio. (Agente 03) Eu avalio como insuficiente. Foram só 15 dias, eu não acho suficiente para formar bons profissionais, embora hoje, o sistema tem suprido isso com alguns cursos que as vezes põem a nossa disposição. Mas, na época poderia ter sido melhor. (Agente 05) 15 dias de curso não é uma formação não. Poderia ser bem melhor a formação da gente, né, com várias formações pra gente, a gente aprende no dia a dia mesmo [...] Eu acho que tem que ter uns 06 meses pra poder entrar aqui dentro, no mínimo, 06 meses. Por que, você acha que 15 dias dá pra formar uma agente de segurança? (Agente 09)	10
Carga horária insuficiente / ausência de formação continuada	Foi uma formação muito rápida, assim, foi uma pincelada né. Suficiente não foi, foi só para esclarecer assim, o básico, né, mas, assim, no meu ponto de vista, o que é necessário é que fosse constante, uma capacitação constante, uma vez, não sei, a cada semestre, para que tivesse um trabalho continuado mesmo, que é importante assim. A gente teve o curso de formação e pouquíssimas vezes a gente teve oportunidade de fazer algum outro curso dentro do sistema. (Agente 06)	03

Carga horária insuficiente / ausência de formação continuada	15 dias seria muito pouco. Mas como o curso, na verdade, é de formação inicial, eu nem digo que o curso de formação tenha sido insuficiente, o que eu sinto falta é dos cursos posteriores à formação. (Agente 08) [...] você não entra com a cara e coragem, né, você acaba tendo uma noção do que vai pegar, mas deixa muito a desejar porque são poucas aulas. [...] na verdade, vimos no curso e fomos pra dentro do presídio. [...] a carga horária foi muito pouca. Até porque no edital dizia que teria outros cursos e até agora nada. (Agente 10)	03
--	--	----

Quadro 9 – Carga horária do curso de formação.

Fonte: Primária

Ainda quanto ao tempo de formação, Coyle (2002) enfatiza que não há um consenso quanto à carga horária suficiente para a formação inicial dos servidores penitenciários. Segundo ele, em alguns países esses profissionais passam algumas semanas em uma escola, em outros chegam a passar até dois anos em processo de formação para poder começar a trabalhar no Sistema Penitenciário. Exemplifica que em Gana os servidores novatos passam inicialmente três meses na escola, seguido de três anos de experiência em uma prisão e posteriormente passam mais três meses se capacitando. Daí questionamos se seria esse “modelo” o necessário para uma formação de Agentes Penitenciários? Se é o necessário ou não, não temos a resposta exata, precisaríamos estudar melhor para compreender, mas podemos considerar que seria um bom tempo de aprendizado e aperfeiçoamento para o trabalho desses profissionais no Sistema Penitenciário.

Contudo, podemos concluir, a partir das falas das entrevistadas, que a carga horária não foi suficiente, principalmente, em termos práticos, conforme os relatos, para a formação das agentes penitenciárias. Adiante abordaremos os rebatimentos dessa incipiência da carga horária no curso de formação.

4.5.3 Análise das agentes penitenciárias sobre as aulas teóricas e práticas

Para melhor compreendermos a distribuição da carga horária do curso, questionamos às entrevistadas como elas avaliam as aulas teóricas e práticas. Assim, podemos ver em suas falas, na tabela a seguir, que 70% das agentes destacaram a incipiência das aulas práticas, como: tiro e defesa pessoal (agente 02), as quais afirmam que deveria ter tido melhor tempo e aproveitamento. Observa-se

que o fator “carga horária incipiente” é presente nas falas das entrevistadas, a maioria destaca que as aulas teóricas contemplaram mais do que as práticas. Taets (2012) também aponta que os cursos preparatórios tendem a ser de curto prazo e ofertados sem contemplar aos(as) agentes em formação uma visão prática do sistema prisional e da realidade que eles(as) vão encontrar na prisão.

Desse modo, percebemos na grade curricular do curso que houve 86% de aula teórica e 24% de aula prática, não compreendendo assim o percentual apresentado pela agente 04, a qual afirma *“a gente teve, digamos, 99% teórica e 1% prática”*. Ademais, entendemos que dentro desse percentual de aula teórica houve ou poderia haver momentos práticos, abrangendo a relação teoria/prática, mas o que notamos é que as agentes entrevistadas sentem falta das aulas práticas com caráter mais ostensivo (tiro e defesa pessoal).

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Aulas teóricas X Aulas práticas	Eu acho que deveria ter tido um tempo maior de formação, por exemplo, a gente teve 01 dia só de defesa pessoal e 01 dia de tiro então foi muito pouco, [...] mas, tudo era novo né? Eu acho que poderia ter tido mais aulas práticas, de tiro, de defesa pessoal [...]. (Agente 02) Teórica contemplou mais [...]. Na prática, na verdade, foi mais falta de tempo mesmo de praticar mais [...] foi isso que faltou, a parte mais de prática, e de teórica também se tivesse tido mais dia também teria sido melhor [...] (Agente 03) A gente teve, digamos, 99% teórica e 1% prática. As teóricas foram boas, porém, muito por cima. As práticas eram ótimos profissionais, mas não tinha tempo pra passar o conteúdo. (Agente 04) Eu acho que a teórica foi muito boa, mas a prática foi muito pouca. Por exemplo, a gente veio uma vez visitar o presídio, a gente teve uma aula de mobilização, de tiro foi um dia também. A teórica, quer dizer, eles deram material, expuseram algumas situações, mas que a gente não aprende num dia, numa noite de aula a gente não aprende. (Agente 10)	07

Quadro 10 – Aulas teóricas e práticas do curso de formação.

Fonte: Primária

Assim, observa-se que o curso voltou-se mais para o caráter teórico, diferentemente do que Coelho (2005, p. 75) adverte: “a formação do agente penitenciário é essencialmente prática”. Não obstante, as entrevistadas destacaram que a formação deixou a desejar justamente no quesito prático, em outras palavras, da realidade que elas iriam encontrar no Sistema Prisional. De tal modo, Taets (2012) afirma que a crítica tecida pelos agentes aos cursos preparatórios volta-se justamente pela ausência do caráter mais prático do que eles vão exercer na prisão. Portanto, segundo a autora, pouco adianta ler sobre regras ou o gerenciamento de crises se é apenas no dia a dia, na relação entre funcionários e detentos que as regras farão ou não sentido. Contudo, não descartamos a importância e a relevância dos embasamentos teóricos para a formação desses sujeitos. A questão, talvez, seja quais conteúdos e o modo que eles estão sendo passados.

Um ponto que devemos analisar na grade curricular da formação é que, apesar de estar direcionada massivamente para disciplinas com caráter de segurança e assuntos aliados, há outras, mais teóricas, que ao menos propõem uma educação alçada nos princípios “humanitários”, ou melhor, uma educação para a libertação (FREIRE, 1967). Porém, observamos que as agentes sentem falta de questões mais práticas voltadas para a função de segurança, ou seja, elas rejeitam a parte teórica que, via de regra, questiona e as faz pensar sobre suas funções para além da custódia e segurança.

4.5.4 Análise da relevância das disciplinas na formação

Podemos observar nesta categoria sobre a relevância das disciplinas para a formação das agentes, que 50% das entrevistadas destacaram também a importância e interesse pelas disciplinas mais práticas (tiro e defesa pessoal). Além dessas mencionaram as de: primeiros socorros (20%); embarque e desembarque, manuseio, imobilização e “algemação” (10%) e radiocomunicação (10%).

Não obstante, as agentes também frisam a importância das disciplinas mais teóricas como:

- Lei de Execução Penal (40%);
- Mediação de conflitos (30%);
- Direitos Humanos (30%)

- Psicologia (20%);
- Direito Penal (20%);
- Defesa Pessoal (10%); e,
- Estatuto do servidor (10%).

Sobre as disciplinas com caráter mais prático, a agente 01 enfatiza a importância da aula de tiro para sua formação, ao mesmo tempo reitera que não tem serventia no presídio feminino, já que elas não usam nenhum tipo de armamento no cotidiano profissional. Isso pudemos constatar desde quando estagiávamos no CRFMJM até esta pesquisa: as agentes não usam quaisquer armamento, fora o uniforme preto que as identifica como agente penitenciária, o único instrumento de trabalho que observamos elas usando é o rádio. Quanto a isso, concordamos com Azevedo (1999, p. 30), quando afirma que a ausência de instrumentos de coerção na vida cotidiana dessas(es) profissionais se justifica pela “imposição rígida de obediência às normas regulamentares, bem como a punição e a intimidação” que elas(es) impõem na relação com as pessoas presas.

No entanto, a agente 03 verbalizou: *“aqui a gente tenta manter um convívio tranquilo, mas não deixa de ser um presídio, não deixa de precisar de ter que usar uma arma, né?”*. O que nos leva a compreender que em situações de “conflito” as agentes usam armamentos, até pelo anseio da maioria querer saber melhor manuseá-los. Sobre o uso de armas, as Regras Mínimas da ONU sobre prevenção de delito e tratamento de reclusos (1955) dispõe que o pessoal cujas funções requerem contato direto com as pessoas encarceradas não devem portar armas, salvo em circunstâncias especiais (as quais não especificadas); além do mais, para usarem armas, sugere-se que os profissionais “sejam instruídos no manejo delas e inteirados da disposição que regulem o uso respectivo”, assim, as Regras orientam que jamais se deverá entregar armas aos funcionários que não tenham sido treinados para o seu manejo. Destarte, no dia 17 de junho de 2014, no Brasil, foi instituída a Lei 12.993, a qual concede aos integrantes do quadro efetivo de agentes e guardas prisionais o porte de arma de fogo. Conforme a lei, as armas poderão ser de propriedade particular dos(as) profissionais ou ser fornecida pela respectiva corporação ou instituição em que trabalham, estas poderão ser utilizadas tanto nos espaços de serviço quanto fora. Para tal, a lei determina que os(as) profissionais sejam submetidos a um regime de trabalho com dedicação exclusiva; sujeitos à

formação funcional, nos termos do regulamento; e, subordinados a mecanismos de fiscalização e de controle interno.

Ainda sobre a relevância das disciplinas, 50% das entrevistadas enfatizaram que todas as disciplinas são importantes e, por isso, poderiam ter sido abordadas melhor, com um tempo maior. Nesse quesito a carga horária aparece mais uma vez como algo não favorável na formação das profissionais.

Sobre as disciplinas consideradas menos relevantes, apenas as agentes 01 e 04 afirmaram que dispensariam as aulas de redação oficial e outras mais teóricas não especificadas.

Complementando essa questão, questionamos às entrevistadas em que, especificadamente, o curso as preparou. Logo, 70% delas afirmaram que o curso possibilitou-as conhecer, mesmo que enfatizando sempre o termo “pouco”, a realidade do Sistema Penitenciário. Conforme destacaram as agentes 02 e 05 os professores mostraram a “realidade” através de imagens de rebeliões, contudo, enfatizam que essa realidade não condiz com suas experiências profissionais.

Além do mais, as entrevistadas 02 e 10 mencionaram que apesar do curso ter dado uma noção de como seriam suas experiências profissionais, elas só apreenderam e tiveram dimensão de suas funções no dia a dia dentro das prisões. No tópico que trataremos sobre as funções destas no presídio abordaremos melhor essa questão.

Não obstante, as entrevistadas 07 e 08 destacaram que a formação aumentou os seus conhecimentos acerca do Sistema. A agente 07, a qual não tinha nenhuma experiência no Sistema Prisional, afirmou que vivenciou no curso a “parte do companheirismo”, com relação aos(às) colegas de profissão (o que se deu através da relação entre os mesmos e não com as disciplinas). Logo, a agente 08, que já era agente penitenciária em outro estado, disse que o curso lhe possibilitou novos conhecimentos como de primeiros socorros e escolta, aos quais não teve acesso anteriormente. A seguir apresentamos os relatos destas:

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Pouco conhecimento sobre o Sistema Penitenciário	Em muito pouca coisa . Só para conhecer aonde eu estava mesmo me inserindo , tendo em vista que meu conhecimento era praticamente zero , não era nem limitado, era zero. (Agente 01) O curso me preparou para ver um pouquinho da realidade , lógico que ele não dá a noção total, porque a	07

Pouco conhecimento sobre o Sistema Penitenciário	noção total você vai ter vivendo no dia a dia mesmo, mas os professores foram bem realistas pra gente, mostravam tipo, mostravam uma rebelião, aí mostravam que cabeças eram decapitadas e o que acontecia, o que acontece, pega um pra refém e matam... E foi bom porque quando eu cheguei aqui que não tem violência, como uma masculina, então pra mim aqui foi bem tranquilo. (Agente 02) A gente teve noção do básico. Noção de tiro, a gente deu 5 tiros. 5 tiros eu acho que não prepara ninguém não né. Direitos Humanos ela chegava de manhã, umas 4 horas com uma apostila. A carga horária atrapalhou muito, porque a gente via as coisas muito por cima. (Agente 04) Eu acho que eu sai preparada com relação às imagens que eu vi. Foram expostas algumas imagens do sistema nacionalmente falando e acabou um pouco numa visão ilusória. Por exemplo, a gente acaba vendo imagens muito fortes de rebeliões [...] Ai eu digo que só sai preparada em relação a isso assim de, foi passado a realidade do sistema, mas em outras áreas não. (Agente 05) Eu não consigo ver um curso de formação como, principalmente nessa área, como um curso que vai preparar você, que vai capacitar você pra exercer assim, perfeitamente a função. Assim foi importante para esclarecer, para tirar algumas dúvidas do que é o sistema penitenciário, mas você tem que ter um pouco de identificação, entendeu, porque não é uma atividade que você diz “ah eu quero fazer e você vai fazer”. É diferente de qualquer outra profissão que você vai estudar... Porque você também tem que ter certas habilidades aqui. (Agente 06) Eu acho assim, na verdade, preparar, preparar mesmo em nada, ele deu uma noção do que você iria encontrar, mas assim, pra você dizer, porque na verdade é uma profissão complicada, né, você aprende no dia a dia, né. [...] Na verdade, eu acho que eles nem deveriam chamar de formação, 15 dias não é um curso para uma profissão tão complicada como a nossa. (Agente 10)	07
Aumentou o conhecimento que já tinham sobre o Sistema Penitenciário	Eu já tive a sorte de não entrar rezada, [...] o que se falava na sala, algumas coisas eu já tinha tido uma breve noção e realmente eu já tinha essa vivência, pouca, né, mas querendo ou não conta pra uma pessoa que nunca teve contato nenhum, que entra de olhos vendados. Mas, assim, teve a parte de companheirismo que você já vai vivendo isso no curso, né... (Agente 07) [Já era Agente Penitenciária] O curso trouxe os primeiros socorros que eu não tinha, foi muito bem ministrado, o curso de primeiros socorros, é, e as aulas práticas eram assim, muito boas, elas foram muito proveitosas. Tipo, escolta, eu não tinha tido uma aula de escolta como eu tive aqui, aqui a aula de escolta foi bem melhor. (Agente 08)	02

Quadro 11 – Conhecimentos do curso de formação.

Fonte: Primária

Essa questão nos leva a compreender a real importância da formação para a prática das agentes penitenciárias. As entrevistadas apontaram que foi muito pouco a contribuição da formação para a realidade que elas vivem dentro da prisão. Ademais, entendemos que uma das funções da formação seria a de mudar a realidade prisional preparando as(os) agentes para uma nova função no sistema penitenciário. Contudo, observamos que as agentes entrevistadas entendem a sua função enquanto agentes de segurança e, desse modo, não reconhecem, ou mesmo não querem reconhecer, a sua função educativa. Por isso, a insistência no lado mais prático e a rejeição da parte mais teórica na formação, o que reflete certa preguiça em pensar sobre a função do(a) agente no sentido mais amplo e pleno.

Outros estudos (MORAES, 2005; LOURENÇO, 2010; TAETS, 2012 *et al.*) apontam que os cursos de formação inicial para os(as) agentes penitenciários oferecem pouco suporte para conhecimentos do que vão encontrar na realidade profissional. Desse modo, a prática prisional aparece como lugar privilegiado de aprendizagem dos(as) agentes. Além do mais, há que considerarmos que as agentes esperavam uma formação mais prática, ou seja, uma formação que contemplasse mais o entendimento acerca de certas funções nas prisões.

Sobre isso, Moraes (2005) nos explica melhor:

[...] a ambiguidade que encontramos entre os agentes penitenciários em relação à valorização de cunho mais escolástico é plenamente justificada se observamos a importância e a distinção que esse tipo de saber tem ocupado em nossa sociedade em contraste aos *conhecimentos práticos*, “quer dizer, econômicos, fáceis de manejar e voltados para fins práticos para a realização de anseios, desejos, frequentemente vitais para o indivíduo e, sobretudo, para o grupo”. (BOURDIEU, 2001, p. 68 *apud* MORAES, 2005, p. 242-243).

4.5.6 Avaliação

No tocante à avaliação no processo formativo das agentes, vimos que a Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penitenciários (2006, p. 28) orienta que seja realizada avaliação continuada das práticas de aprendizagem nos cursos de formação dos servidores penitenciários, propiciando assim a “corresponsabilidade de professores e alunos, para que as correções de rota possam ser feitas em tempo adequado, incluindo a realização de avaliação de

desempenho do corpo docente”. Desse modo, sugere que a avaliação incluía “critérios gerais constituídos por indicadores de diferentes naturezas, estratégias, procedimentos, técnicas e instrumentos, visando a reorganização permanente dos processos de ensino e aprendizagem”. Nessa abordagem, segundo o documento, a “avaliação não se reduz a critérios de aprovação e reprovação, mas se constitui na base para um acompanhamento e monitoramento permanentes da qualidade e da eficácia das práticas pedagógicas, a partir de critérios definidos e transparentes”. Portanto, essa avaliação deve permitir verificar o aproveitamento do ponto de vista teórico e prático dos educandos (DEPEN/MJ, 2006a, p. 28).

Contudo, considerando os relatos das agentes penitenciárias entrevistadas observamos que do ponto de vista da avaliação teórica, a qual abrange instrumentos como avaliação escrita, oral e trabalhos em grupos, apenas 02 entrevistadas destacaram tal tipo de avaliação. A agente 05, por exemplo, afirmou que durante as aulas os professores debatiam e pediam que elas argumentassem. Já a entrevistada 06 disse que houve atividades em grupo, porém enfatizou a ausência de avaliação para medir conhecimento.

Logo, a avaliação prática, segundo a Matriz Curricular (2006a), possibilita uma melhor compreensão da relação teoria-prática e pode ser planejada de forma criativa com dinâmicas, oficinas, dramatizações ou simulações que reproduzam situações reais, propiciando aos educandos a análise do conteúdo programático aplicado a situações concretas. Desse modo, as agentes 02 e 06 destacaram que foram avaliadas nas aulas práticas, mas não especificaram quais tipos de aulas práticas eram essas. Compreendemos, assim, que foram nas aulas práticas de tiro, defesa pessoal e técnicas de imobilização, pois conforme supôs a agente 02: *“talvez até aquela prática que a gente fazia estava sendo avaliada”*.

Não obstante, há outro método de avaliação que é a do curso, a qual as entrevistadas 08, 09 e 10 afirmaram ter realizado. Essa avaliação também é sugerida pela Matriz Curricular (2006a), e permite, caso seja aplicada em diferentes momentos, identificar as expectativas dos participantes, receios, ansiedade, sugestões e como estes avaliam que os conhecimentos que serão/foram obtidos poderão ajudá-los em suas atividades profissionais. Além do mais, permitem:

refletir e avaliar o curso de forma global, em aspectos como conteúdo programático, aplicabilidade no cotidiano, compreensão dos objetivos de cada disciplina, infraestrutura, conhecimento e domínio do assunto

desenvolvido pelos professores e palestrantes, facilidade de comunicação e relacionamento com o grupo, capacidade de incentivar a troca de experiências e do conhecimento, compreensão dos conteúdos das disciplinas pelo próprio participante, integração com os demais, e ainda os tipos de mudanças que ele identifica em si mesmo a partir do curso. (DEPEN/MJ, 2006a, p. 29).

Porém, essas avaliações não foram encontradas nos arquivos disponibilizados na EGEPEN, muito menos sabemos o que as entrevistadas avaliaram em relação a essa questão.

Podemos notar também nas falas das agentes 02, 04, 05 e 08, no quadro 12, que outro critério de avaliação adotado para avaliá-las foi a frequência de 75% de participação nas aulas. Conforme exposto no edital do concurso, o não cumprimento dessa frequência culminava na eliminação do candidato do curso, assim não estariam aptas a exercer a profissão.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Não houve avaliação de aprendizagem	Não houve né, não existiu nenhum tipo de avaliação, nem em relação ao módulo, nem em relação às matérias, nem a própria finalização do curso. Não houve nada, nada. (Agente 07)	03
Avaliação teórica	A presença , algumas vezes, né, os professores debatiam e pediam que a gente fizéssemos os argumentos , nossos argumentos para responder. Era basicamente isso que tinha. (Agente 05) Atividade em grupo teve. Mas avaliação para exigir conhecimento não. (Agente 06)	02
Avaliações práticas	Eu não me lembro ter feito prova não. Mas assim, como tinha muitas aulas práticas talvez até aquela prática que a gente fazia estava sendo avaliada , mas assim de ter feito prova escrita eu não lembro. (Agente 02) A gente fazia as avaliações mais práticas. As teóricas não, a gente assistia aula e não teve prova. (Agente 06)	02
Avaliação do curso	Foi entregue, foi entregue pra gente avaliar tanto os módulos, quanto as aulas ministradas. Eu não lembro bem qual era o critério de avaliação, acho que era participação mesmo. (Agente 08) Eu coloquei “bom” em tudinho... (avaliação dos módulos). Tinha não, pelo conhecimento não. (Agente 09)	03
Frequência	Tinha que frequentar 75% dos 15 dias que tinha, não teve trabalho. (Agente 05)	04

*Algumas falas das entrevistadas se enquadraram em mais de uma subcategoria.

Quadro 12 – Avaliação.

Fonte: Primária

Contudo, apesar das agentes terem destacado alguns meios de avaliação na formação, conforme a orientação da Matriz Curricular, podemos, ao mesmo tempo, notar que não foi algo que teve a perspectiva de verificar o conhecimento do ponto de vista teórico e prático apreendido pelas agentes na formação.

4.6 FORMAÇÃO E PRÁTICA PROFISSIONAL

No intuito de analisar a relação da formação com a prática profissional das agentes penitenciárias, questionamos às entrevistadas se o curso de formação foi relevante para suas práticas profissionais. Desse modo, a maioria das agentes, 60%, afirmaram que a formação foi importante, apesar da insuficiência do tempo. A agente 01, por exemplo, afirmou: *“se não fosse a formação eu não ia conseguir nem entrar aqui. [...] ajudou pra saber como é que funciona o sistema”*. Assim, notamos o quanto a formação é importante para as(os) profissionais que ingressam no sistema pela primeira vez com pouco ou nenhum conhecimento sobre o Sistema Penitenciário, pois além da exigência de instrução mínima para o cargo (Ensino Médio), elas prestaram concurso com pouca ou nenhuma afinidade com a área.

Convém ressaltar também um trecho da fala da entrevistada 10 que diz: *“O curso foi bom, melhor do que nada. Melhor do que as primeiras turmas fizeram”*, esta faz referência ao local no qual foram ministradas as aulas e ao corpo docente que contou com agentes penitenciários que já estavam trabalhando no sistema e puderam passar para elas um pouco do conhecimento vivido diariamente nas prisões.

Contudo, a agente 04 destacou que a formação foi “muito pouca”. Isso nos leva a compreender que necessariamente a formação não foi tão relevante para sua prática profissional, por não ter contemplado seu entendimento acerca da sua função na prisão.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Formação importante para a prática profissional	[...] foi importante porque eu não tinha conhecimento nenhum. Então, abriu o conhecimento antes de eu entrar aqui no presídio pra trabalhar. Se não fosse a formação eu não ia conseguir nem entrar aqui. [...] ajudou pra você saber como é que funciona o sistema. (Agente 01) Foi relevante, afinal eu não sabia de nada, né, entrei desconhecendo, totalmente, o que é sistema prisional, sem	06

Formação importante para a prática profissional	saber nenhum tipo de procedimento, sem saber da realidade do que é presídio. E as aulas foram poucas, insuficientes, foram, mas trouxeram um pouco do que era sistema prisional [...]. (Agente 03) É muito importante , [...] você está o tempo todo lidando com pessoas, né, com casos específicos, quer dizer você está sempre tendo acesso a cursos que lhe possa te ajudar, vou dizer, é muito importante. O curso foi bom, melhor do que nada, né, melhor do que as primeiras turmas fizeram, mas poderia ter sido melhor. (Agente 10)	06
Formação insuficiente	Foi muito pouco , muito pouco mesmo. (Agente 04)	01

Quadro 13 – Relevância da formação para a prática profissional.

Fonte: Primária

Não obstante, para complementar essa questão, buscamos compreender se as agentes conseguem associar os conhecimentos teóricos e práticos passados na formação com a natureza da sua função como agente no Sistema Prisional. Assim, seis entrevistadas, 60%, afirmaram que de algum modo a formação tem correlação com seu dia a dia na prisão. A agente 02, por exemplo, destacou que foi treinada, nas aulas práticas, para atuar em um presídio masculino, realidade que difere da unidade feminina na qual trabalha. No entanto, as agentes 03 e 08 afirmaram que conseguem associar algumas aulas práticas da formação, como rotina de presídio e código Q⁵⁶, com a sua prática penitenciária.

As agentes 02 e 03 frisaram que conseguem relacionar a teoria à prática no tocante às leis. Leis essas que a agente 02 afirmou não ter conhecimento antes da formação, como, por exemplo, o art. 33⁵⁷ do Código Penal que a possibilitou “*estar mais por dentro do mundo (das internas)*”. Contudo, a agente 03 disse que tem conhecimento de lei a partir daquilo que estudou para o concurso, desse modo, compreendemos que o curso de formação não contemplou seu entendimento sobre essa questão.

Já a agente 08 destacou que a formação possibilitou conhecimento, mas superficial, sobre criminologia e gerenciamento de crises, assuntos muito presentes

⁵⁶ O Código Q, conforme o Manual do Agente Penitenciário (s/n), é um meio de telecomunicação, único reconhecido pelo Ministério das Comunicações, que pode ser usado em diversos serviços: terrestres, aeronáutico e marítimo.

⁵⁷ Conforme dados do Sistema Integrado de Informações Penitenciárias – INFOPEN (2012), o Artigo 33 do Código Penal tipificado em tráfico de entorpecente é o tipo de crime que mais leva mulheres para a prisão no Brasil. Estatisticamente 44% das mulheres encontravam-se encarceradas naquele ano por causa do tráfico de drogas.

em sua vivência profissional. Além do mais, a agente 05 disse que consegue associar a maioria das coisas aprendidas na formação à sua prática, contudo foi informada que deveria ter o “mínimo possível” de contato com as internas, o que, segundo ela, não acontece na unidade que trabalha. Isso pode ser verificado, inclusive, nas orientações do Manual do Agente Penitenciário, o qual explicita que esses(as) profissionais devem ter cuidado para não se “envolver”, “negociar”, “prestar favores” às pessoas encarceradas, ou seja, não se familiarizarem com os mesmos e assim se “contaminarem” com os efeitos da *prisonização* (THOMPSON, 1980).

A agente 09, por sua vez, enfatizou que aprendeu no curso e aplica à sua prática na prisão apenas questões sobre postura, de estar sempre com boa aparência e o modo que os presos as identificam. No mais, assegura que aprendeu com os colegas dentro da prisão. Sobre a questão de manter o mínimo contato com as internas, da postura e aparência destacadas pelas agentes, Taets (2012, p. 142) dispõe que o “principal aprendizado do curso preparatório volta-se para uma ideia de que o guarda não pode se institucionalizar, ou seja, não pode se tornar parecido com os presos”.

É importante também destacar a fala da agente 06, a qual ressalta que a teoria passada na formação teve embasamento nas leis, contudo, segundo ela, há um distanciamento entre teoria e prática, o que não sabe se é pela resistência, falta de compromisso ou desinteresse por parte das próprias agentes para mudar a realidade prisional e assim fazer cumprir as leis. Para tanto, destaca a necessidade de leitura, aperfeiçoamento e qualificação por parte das profissionais, e não esperar que apenas o Estado assegure a formação permanente. Além do mais, verbalizou:

a gente tem que ser uma peça que vai **transformar** [...] a dinâmica do presídio é uma, mas será que eu vou deixar que a dinâmica seja sempre essa porque sempre foi assim ou eu vou de acordo com as necessidades, de acordo com o perfil, de acordo com as situações eu posso ir modificando? [...] Se você não for modificando, ajustando nunca vai ser ideal. (Agente 06, grifo nosso).

Desse modo, compreendemos, assim como a agente 06, que o(a) Agente Penitenciário é um profissional responsável pela “transformação” dos espaços das prisões e essa ideia deveria ser melhor trabalhada no curso de formação, afinal, é a partir desse que os profissionais começam a construir sua identidade profissional. E, assim, a práxis (relação da teoria com a prática) possibilitaria a essas profissionais

refletirem suas ações sobre o “mundo” para transformá-lo (FREIRE, 1987) e não para apenas reproduzir as inúmeras “verdades” que são ditas tanto na formação quanto na prática com outras agentes.

Contudo, podemos observar que a maioria das agentes afirmam relacionar mais as aulas teóricas ao dia a dia profissional do que propriamente as aulas práticas, até porque, conforme destacaram, e como vimos na organização curricular, o curso foi mais teórico do que prático. No entanto, é pouco o conhecimento que elas demonstram ter acerca da relação da formação com a prática profissional. A agente 01, por exemplo, afirma nem lembrar muito o que foi passado na formação. Portanto, Taets (2012) também expõe que as agentes, por ela entrevistadas, criticam o curso de formação por não prepará-las para a realidade que vão encontrar dentro da prisão. Adiante entenderemos melhor a função das agentes no CRFMJM e se seus entendimentos acerca das atribuições na prisão foram contemplados no curso de formação.

4.7 FUNÇÃO NO PRESÍDIO

Assim como expomos no Capítulo I, sobre a função dos(as) agentes penitenciários no Brasil, pudemos observar na fala das entrevistadas que não há um consenso unificado sobre suas atribuições na prisão. Segundo o Manual do Agente Penitenciário são atribuições básicas dos(as) agentes:

1. Participar das propostas para definir a individualização da pena e tratamento objetivando a adaptação do preso e a reinserção social;
2. Atuar como agente garantidor dos direitos individuais do preso em suas ações;
3. Receber e orientar presos quanto às normas disciplinares, divulgando os direitos, deveres e obrigações conforme normativas legais;
4. Revistar presos e instalações;
5. Prestar assistência aos presos e internados encaminhando-os para o atendimento nos diversos setores sempre que se fizer necessário;
6. Verificar as condições de segurança comportamental e estrutural, comunicando as alterações à chefia imediata;
7. Acompanhar e fiscalizar a movimentação de presos ou internados no interior da Unidade;
8. Acompanhar presos em deslocamentos diversos em acordo com as determinações legais;
9. Efetuar a conferência periódica dos presos ou internados de acordo com as normas de cada Unidade;
10. Observar o comportamento dos presos ou internados em suas atividades individuais e coletivas;
11. Não permitir o contato de presos ou internos com pessoas não autorizadas;

12. Revistar toda pessoa previamente autorizada que pretenda adentrar ao estabelecimento penal;
13. Verificar e conferir os materiais e as instalações do posto, zelando pelos mesmos;
14. Controlar a entrada e saída de pessoas, veículos e volumes, conforme normas específicas da Unidade;
15. Conferir documentos, quando da entrada e saídas de presos da unidade;
16. Operar o sistema de alarme, monitoramento audiovisual e demais sistemas de comunicação interno e externo;
17. Executar outras atividades correlatas.

Contudo, diante dos relatos das agentes, suas tarefas diárias consistem basicamente em:

- Escortar as internas para audiências e hospitais (60%);
- Abrir e fechar as celas (40%);
- Custodiar, em casos de internação das internas em hospitais (40%);
- Guarda (30%);
- Vigilância (30%);
- Manter a ordem (30%);
- Garantir a disciplina (20%);
- Garantir a segurança das apenadas (20%);
- Revista (20%);
- Rotina do presídio (20%);
- Mediar os conflitos existentes (20%); e
- Garantir o acesso das internas aos seus direitos (saúde, educação e alimentação etc.) (20%).

Assim, podemos observar que esses atributos destacados pelas entrevistadas estão, em suma, em consonância com o preconizado no edital do concurso e com o disposto no Manual dos Agentes Penitenciários (s/n).

No entanto, cabe destacar a fala da agente 02, a qual diz:

A gente é **um pouco** tudo. [...] é **orientador, disciplinador** quando tem que ser, mas no bom sentido da palavra [...]. A gente é **enfermeiro, psicólogo**, muitas vezes **amigo**, no sentido de uma palavra de incentivo, uma palavra de calma. A gente é um pouco de tudo, de **agente penitenciário também quando vai levar pra escolta, de algemar, de ser uma coisa mais rígida, de não ter essa relação de amizade**, porque aqui a gente trata bem, mas não é amigo, [...] elas respeitam a gente e a gente as respeita. (Agente 02, grifos nossos).

Na fala dessa agente é visível o “desvio de função” sobre seu trabalho na prisão, já que afirma ser um pouco de tudo: *orientadora, disciplinadora, enfermeira, psicóloga, amiga* e só se vê como agente penitenciária quando tem que levar as internas para escolta, ter que algemar e em outras situações em que tem que ser mais “rígida” (*sic*). Contudo, a descrição sobre sua função de agente penitenciário na prisão se distancia daquela disposta no Manual do Agente Penitenciário e de todos os conceitos que abordamos neste trabalho. As agentes 04 e 10 também enfatizaram que, às vezes, quando é necessário, elas acabam exercendo a função de “enfermeira”, porém reconhecem que essa não é sua atribuição. Mas, isso acaba acontecendo porque a profissional de saúde trabalha apenas no turno diurno naquela unidade e as agentes acabam ficando responsáveis pela entrega de medicação controlada, como pudemos ver, no período da pesquisa, uma lista no alojamento das agentes com o nome das internas, tipo de medicação e os horários que deveriam ser entregues e, em alguns casos, aplicados.

Sobre esse conflito evidente entre os fins ideais e as tarefas concretas desempenhadas pelas agentes no CRFMJM, vimos no Capítulo I que Thompson (1980) afirmava que isso ocorre devido à própria natureza do sistema penitenciário. Não queremos com isso naturalizar e concordar com os desvios de função apresentados pelas agentes, compreendemos que cada profissional deve ter clareza de suas funções/atribuições nos espaços em que trabalham, mas no caso específico do Sistema Penitenciário, diante da falta e limitação de profissionais de diversas áreas, as(os) agentes que mantêm contato direto com as pessoas encarceradas 24 horas por dia e são responsáveis por escutar os anseios que estas apresentam para poder encaminhar para os demais setores, acabam se sobrecarregando com demandas de outros profissionais como assistente social, enfermeira(o), advogada(o), psicóloga(o) e outros que trabalham na parte administrativa e, geralmente, em uma jornada de trabalho que varia de 6 a 8 horas diárias, de segunda a sexta.

Cabe-nos, além do mais, fazer um adendo que, conforme Coyle (2002), as servidoras penitenciárias podem ser designadas para desempenhar as mesmas atribuições funcionais que os profissionais do sexo masculino. No entanto, como explicitamos no Capítulo II, há uma especificidade nos estabelecimentos prisionais no tocante às revistas corporais das pessoas (tanto das(os) encarceradas(os) quanto dos(as) visitantes) que deve ser realizada por um profissional do mesmo

sexo. Para o contato diário nos pavilhões também deve ser considerado o mesmo sexo dos profissionais e apenados. No CRFMJM, por exemplo, como destacou a agente 02, os agentes masculinos ficam apenas na parte do apoio (escolta) e na parte administrativa (controlando a entrada e saída das pessoas na prisão, alimentação etc.), a parte prática, ou melhor, o convívio direto com as presas fica ao encargo apenas das agentes femininas, assim como preconiza o Art. 77 da Lei de Execução Penal.

Mencionamos também na fundamentação teórica, conforme Lopes (2002), que a essência da prática dos(as) Agentes Penitenciários é basicamente a vigilância e a disciplina das pessoas encarceradas, no entanto, como expomos, ao longo das últimas décadas temos notado uma “mudança” na filosofia do Sistema Prisional, buscando inserir nesse contexto a questão da “humanização”, e aí cria-se a expectativa de que os profissionais de segurança penitenciária, que lidam diretamente com as pessoas encarceradas, possam em suas práticas agir como “educadores”, de modo a contribuir na “ressocialização” dessas pessoas. Destarte, pudemos observar nas falas das entrevistadas, com exceção da agente 05, que esse discurso de “ressocialização” de “educadores” não faz parte de sua função na prisão. Além do mais, se avaliarmos todas as questões deste trabalho veremos, a partir dos relatos das entrevistadas, já que não tivemos acesso aos conteúdos do curso, que isso, ao que parece, não foi foco da formação.

Retomando o discurso da agente 05 notamos que ela enfatiza que uma de suas funções é cuidar da “ressocialização” das apenadas, contudo, destaca que essa ação não contempla todas as internas. Enfatizou alguns projetos da instituição como: ateliê de bonecas, fábrica de confecção de roupas, a escola e outros projetos. Por fim, reitera que as próprias apenadas não querem se “ressocializar”. Diante disso, questionamos se elas não querem ou não têm oportunidades, como a própria agente disse anteriormente. Contudo, Wacquant (2001, p. 119) explicita que como o funcionamento do Sistema Penitenciário segue cada vez mais a lógica da austeridade e segurança, o objetivo da reinserção, nesse contexto, reduz a um mero *slogan de “marketing burocrático”*. Ademais, Chauvenet, Orlic e Benguigui (1994 *apud* WACQUANT, 2001, p. 120) aduz:

enquanto a prisão mantiver sua missão primordial de segurança pública, fundada em um modelo coercitivo, dissuasivo e repressivo, essa missão caberá aos guardas carcerários. As expectativas mais modestas que dizem

respeito atualmente à prisão implicam penas mais longas, mais controles e mais vigilância. Elas parecem compatíveis com uma filosofia terapêutica de reinserção baseada em relações contratuais.

Como vimos, o edital do concurso estabelece que as atribuições dos(as) ASP consistem basicamente em “guarda, vigilância, disciplina, ordem e controle” das pessoas encarceradas e o objetivo da formação era formar o servidor para o desempenho das atividades inerentes ao cargo relativas às normas de “vigilância, manutenção de segurança e disciplina”. Assim, não teríamos como exigir das agentes discursos e práticas de ressocialização, afinal, como expomos no Capítulo I, a função histórica do Sistema Penitenciário tem sido a de “vigiar e punir” (FOUCAULT, 2004) as pessoas privadas de liberdade. Ademais, verificamos em outros estudos (MORAES, 2005; LOURENÇO, 2010; TAETS, 2012 *et al.*), a ambiguidade entre a função de vigilância e ressocialização na prática dos Agentes de Segurança Penitenciária. Portanto, conforme a Matriz Curricular (2006a, p. 4):

O servidor penitenciário que entra no sistema se depara com uma realidade complexa, marcada por uma série de discursos e práticas não articulados entre si e até contraditórios. Por questões relacionadas à sua falta de formação e/ou à carência de estímulos materiais, sociais e intelectuais, o imaginário de sua função acaba, com frequência, limitando-se a um propósito disciplinar ou corretivo.

Contudo, observamos que a maioria das agentes, 80%, possui ensino superior, nos mais variados cursos, sobretudo em Direito, o que, a nosso ver, poderia enriquecer o trabalho delas na prisão. Porém, percebe-se que elas não aproveitam, ou não são estimuladas a aproveitarem os conhecimentos dos cursos superiores na prática profissional no Sistema Prisional, já que a função apontada pela maioria consiste em questões relacionadas à segurança das internas e da instituição.

Para que melhor pudessemos compreender as falas das entrevistadas sobre suas funções na prisão, questionamos se o curso de formação contemplou seus entendimentos acerca das suas atribuições no Sistema Prisional. Logo, as agentes 06 e 09 destacaram que aprenderam mesmo no cotidiano profissional com as colegas mais experientes. Anteriormente vimos que as entrevistadas 02 e 10 também destacaram que só tiveram dimensão de sua função na prisão com a prática profissional. Não obstante, as outras agentes afirmaram que foi pouca a contribuição da formação para que pudessem orientá-las no dia a dia na prisão, fato que nos faz

compreender que o aprendizado se deu, em suma, na prática com as outras agentes.

Além dessas, as agentes 06 e 08 já tinham experiência na área, o que, segundo elas, facilitou suas condutas no CRFMJM. A entrevistada 09, por sua vez, destacou que no curso de formação não foi passado o que elas iriam fazer na prisão. Contudo, observamos na fala das outras entrevistadas, 60%, em relação ao conhecimento sobre sua função no curso de formação, os termos “*noção e insuficientemente*”. A agente 03, por exemplo, afirmou que no curso teve uma “leve noção” sobre os procedimentos na prisão, mas só aprendeu na prática como deveria se comportar. Já a agente 05 enfatizou que o curso preparou pela metade, frisando assim a necessidade de um maior tempo de formação. Não obstante, a agente 07 destacou que soube mais sobre sua função no sistema a partir de informações de amigos que já exerciam a profissão, uma vez que o curso deu apenas uma “noção” e o edital era muito “abstrato” quanto à questão. Por fim, a agente 04 enfatizou a distância entre a teoria da formação e a prática profissional.

Portanto, podemos concluir, a partir dos relatos apresentados, que o curso de formação não contemplou suficientemente o entendimento das profissionais acerca de suas funções no sistema prisional. Nessa questão podemos observar também o distanciamento entre os aprendizados relatados pelas agentes principalmente em termos teóricos como: LEP, mediação de conflitos, Direitos Humanos e psicologia com a prática delas. Afinal, a maioria expõe que suas funções se resumem na manutenção da ordem, abrir e fechar cadeados, segurança e disciplina das pessoas encarceradas, funções essas que, segundo elas, são apreendidas no cotidiano profissional. Desse modo, questionamos, assim como Taets (2012, p. 142): “se a função do guarda (*sic*) só pode ser aprendida e apreendida dentro do cárcere, para quê serviria, então, os cursos preparatórios?”.

4.8 NORMATIVA QUE ORIENTE A FUNÇÃO

Como pudemos observar nos relatos das entrevistadas, sobre a função delas na prisão não há um consenso sobre suas atribuições: isso, como vimos na fundamentação teórica exposta no Capítulo I, está diretamente associada à ausência de uma Lei Orgânica, um Decreto, Código de Ética ou algo que oriente e regule a conduta dos(as) agentes penitenciários no Sistema Prisional em

âmbito nacional. Para compreendermos em que a função das agentes está respaldada questionamos se elas tinham conhecimento de alguma normativa que oriente seus afazeres no Centro de Reeducação Feminino Maria Júlia Maranhão. Assim, a agente 02 afirmou que tinha conhecimento de uma norma, a qual foi passada no curso de formação, porém não sabia especificar qual era. Compreendemos, com isso, que ela não se respalda por nenhuma.

Já a entrevistada 07 destacou conhecimento sobre a Lei de Execução Penal Estadual e a Lei de Execução Penal Federal. Não obstante, a agente 03 disse que não há nenhuma normativa que oriente sua função, contudo *acha* que a *Lei de Execução Penal* constitui um “manual” no qual deve se orientar, já que nela estão explícitos os direitos e deveres dos presos, mas não fala das obrigações dos agentes, o que a faz compreender que sua função é fazer cumprir os direitos das pessoas. De fato a Lei de Execução Penal n.º 7.210 dispõe sobre princípios e regras relacionados à execução da pena no Brasil, reconhecendo, assim, as pessoas encarceradas como sujeitos de direitos e deveres. Contudo, não expõe nada sobre os direitos e deveres dos(as) agentes penitenciários no trato com as pessoas presas. Assim, na ausência de uma normativa que regule a profissão é coerente a justificativa da agente de se orientar pela LEP.

Cabe-nos, além do mais, ressaltar a fala da agente 05, que diz não saber de normas, mas segue as *ordens da direção*, uma vez que quando entrou no “sistema” esse já era o “modo operandi”. A agente 09 diz não ter conhecimento de algo que regule a profissão, mas sabe que está tramitando a PEC 308/04 que visa, segundo ela, dar mais o “caráter ostensivo do agente”.

As agentes 06 e 10, por sua vez, destacam a necessidade de uma legislação para a categoria, para que assim se possa “*implantar o procedimento e responsabilizá-las*”, quando necessário (*cf.* agente 06). Compreendemos assim, a importância de implantar o procedimento e ao mesmo tempo resguardar e responsabilizar os(as) profissionais de Segurança Penitenciária, pois,

como o sistema prisional funciona, como ele segrega certas pessoas e lhes retira qualquer possibilidade de defesa; como, apesar das leis que protegem os presos, os guardas e dirigentes dos presídios agem à revelia das mesmas, criando regras próprias dentro do cárcere, garantindo sua autonomia a partir da sombra que lança sobre a realidade prisional. (TAETS, 2012, p. 131).

Portanto, os discursos apresentados pelas agentes nos fazem entender que elas desempenham suas funções através do pouco conhecimento apreendido no curso de formação e, sobretudo, através do aprendizado com as outras profissionais mais experientes. Ou seja, “a realidade cotidiana do trabalho dos ASP, apesar dos ensinamentos transmitidos pelos cursos de formação e aperfeiçoamento, tem muito de senso comum, e é tomada como verdade” (LOURENÇO, 2010, p. 177-178).

Contudo, na ausência de uma Lei Orgânica da profissão ou algo que a regulamente em âmbito nacional, acreditamos que as agentes poderiam se embasar pelos diversos mecanismos nacionais e internacionais que recomendam, orientam e asseguram direitos no âmbito prisional como: o Código de Conduta para Funcionários de Execução da Lei (1979), as Regras Mínimas para o tratamento do preso no Brasil (1994), as Regras Mínimas para o tratamento de pessoas presas (1957), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992), as Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (2010), além do Manual para Servidores Penitenciários (COYLE, 2002) e do Manual do Agente Penitenciário (DEPEN/MJ, s/n *et al*). No entanto, como não tivemos acesso aos materiais da formação, não sabemos se esses documentos foram apresentados às agentes e se estas têm conhecimento da existência destes.

4.9 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO COTIDIANO PROFISSIONAL

Ao analisarmos questões pertinentes à formação e prática profissional compreendemos que não poderíamos deixar de analisar as dificuldades enfrentadas pelas agentes no Sistema Penitenciário. Desse modo, partimos do entendimento de Coyle (2002) quando enfatiza que para o bom funcionamento das prisões é indispensável contar com profissionais bem motivados, capacitados e interessados no trabalho que vão desempenhar. Para isso, segundo o autor, é fundamental que além de recrutar pessoas competentes e capacitá-las é necessário assegurar-lhes condições de emprego adequadas. Contudo, as agentes entrevistadas elencaram várias questões de insatisfação que por vezes desestimulam seu fazer profissional na prisão.

Dentre algumas questões expostas pelas mesmas podemos mencionar a *falta de estrutura física* no CRFMJM tanto para as profissionais quanto para as presas. Ressalta-se que até meados de maio de 2014 no CRFMJM havia 358 mulheres em situação de privação de liberdade, contudo, o presídio, conforme o Ministério da Justiça (2012), foi projetado para abrigar apenas 98 mulheres. Além do mais, a unidade só conta com 48 agentes penitenciárias que se dividem em 08, em média, por plantão. Conforme Thompson (1980), a relação numérica entre guardas e presos nos presídios no Brasil tende a ser muito desproporcionada. Diante disso, a Resolução n.º 09, de 13 de novembro de 2009, do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, Ministério da Justiça, artigo 1.º, dispõe a exigência de 01 (um) agente para cada 05 (cinco) presos. Estatisticamente o CRFMJM conta, em média, com 01 agente para cada 44 presas, por plantão, sendo assim, muito desproporcional ao que preconiza a resolução. Por isso, algumas agentes destacaram que falta “material humano” para atender as necessidades da rotina penitenciária, o que acaba impondo restrições a alguns direitos das internas, como o banho de sol⁵⁸.

Ainda sobre a falta de estrutura física as agentes destacaram a *ausência de um alojamento adequado* para elas. Isso pudemos comprovar ao realizar as entrevistas. No presídio há dois alojamentos para as agentes: um situado no pavilhão do regime fechado e outro no semiaberto, no entanto, observamos que os alojamentos são celas adaptadas, dispondo, cada um, de duas “celas”. Os móveis (geladeira, ar condicionado, fogão, televisão etc.), conforme o relato das agentes, são todos frutos de contribuições realizadas entre elas. Conforme Lourenço (2010), a solidariedade nas instituições prisionais é uma condição básica para a existência das pessoas e dos grupos, seja dos(as) funcionários ou dos(as) internos(as), e isso se dá devido à falta de condições estruturais e materiais mínimos para ambos, bem como podemos ver na fala das entrevistadas. As agentes afirmaram também que é recorrente terem que tirar dinheiro dos seus próprios salários, junto com outras colegas, para comprar itens básicos para elas e até para as internas, como: papel higiênico, água mineral para o alojamento, sabão para lavar as panelas do presídio

⁵⁸ Conforme o Relatório de visitas a estabelecimentos penais e as autoridades da Execução Penal do Estado da Paraíba (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2012, p. 40), “a superlotação, aliada à falta de agentes suficientes, impõe restrições ao direito de banho de sol diário, em nome da segurança no procedimento. Em razão da falta de recursos humanos, o banho de sol é oferecido apenas uma ou 2 vezes por semana, ao invés da frequência diária prevista em lei, e por meia hora a cada vez, no máximo uma hora, isso segundo informações das presas entrevistadas”.

(uma vez que se não forem lavadas as internas ficam sem alimentação, por não terem outras para substituir), remédio para as internas (em um caso emergencial), entre outras coisas⁵⁹.

Não obstante, foi enfatizado por elas, e pudemos verificar, que na parte administrativa (entrada da prisão) está sendo construído um alojamento para as agentes. Além do alojamento, duas agentes frisaram que consideram o ambiente mais insalubre do que perigoso, ou seja, o presídio oferece mais “riscos”, segundo elas, com a presença de ratos, baratas, infiltrações, esgotos estourados do que propriamente com as internas ditas “perigosas”. Assim como a realidade da maioria dos presídios no Brasil, o CRFMJM não é diferente. Percebemos, bem como Moraes (2005, p. 207), que o ambiente carcerário além de sofrer com a superpopulação, conta com “instalações precárias quando não completamente sucateadas”.

Seguido das condições físicas do presídio, as agentes também relataram que são insuficientes os *materiais de trabalho* como: fardamento⁶⁰, armamentos letais e não letais (spray de pimenta, armamento de choque e tonfas); scanner, petscanner e borescanner⁶¹; colete à prova de balas e algemas. Enfatizaram outras dificuldades como: ausência do Plano de Cargo e Carreira; cumprimento do edital no que se refere à carga horária (a agente 03 afirma que trabalha mais horas do que preconizava o edital); qualificação profissional; apoio psicológico e jurídico⁶²; e, apoio do sindicato⁶³.

⁵⁹ O Capítulo II da Lei de Execução Penal (1984) dispõe sobre o dever do Estado assegurar assistência: material, à saúde, jurídica, educacional, social e religiosa às pessoas encarceradas e às egressas. Compreende a assistência material, o direito: à alimentação, a vestuário e às instalações higiênicas, contudo, através dos relatos das agentes percebemos que esse direito está sendo negligenciado, ou melhor, negado. O Relatório de visitas a estabelecimentos penais e as autoridades da Execução Penal do Estado da Paraíba (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2012), também dispõem sobre situações de violações de direitos preconizados na LEP às mulheres em situação de encarceramento no CRFMJM.

⁶⁰ Algo que nos chamou atenção foi saber que o Estado não garante aos seus profissionais de Segurança Penitenciária o fardamento básico para trabalharem, nem aos profissionais, nem às pessoas em situação de encarceramento. Coelho (2005) observou em seu estudo que é raro ver nas penitenciárias os guardas com uniformes completos. Apenas uma das agentes que entrevistamos afirmou que comprou seu fardamento completo. As outras disseram que compram apenas as camisas, pois, para obter o completo precisam fazer um bom investimento.

⁶¹ A agente 07 destacou que no presídio há apenas um detector de metais, mas não é suficiente para um trabalho eficiente já que não detecta drogas, por exemplo. Por isso enfatiza a necessidade de um scanner para ver se tem alguma coisa no organismo das pessoas, além do detector de mala que é o petscanner, e o borescanner que é para o corpo.

⁶² Algumas agentes apontaram a ausência e a necessidade de apoio psicológico e jurídico para elas. Vários estudos nos mostram o quanto as prisões são concentradoras de doenças (VARELLA, 2012 *et al.*) e a profissão de agente penitenciário é considerada a segunda mais estressante do mundo. Não obstante, percebemos ao longo das entrevistas que as agentes não falam da vivência no cárcere em uma perspectiva negativa e sobre doenças físicas e/ou psicológicas que elas tenham adquirido após

Após termos compreendido um pouco sobre as dificuldades enfrentadas pelas agentes penitenciárias no CRFMJM, as quais não deixa de ser reflexo da realidade nacional, propomos a elas que nos falassem sobre como gostariam de exercer a função no presídio em termos “ideais”. Claro que as dificuldades apontadas por elas se tornam demandas, mas, buscamos através de suas falas entender melhor seus anseios.

Conforme Coyle (2002), o sistema penitenciário pode ser descrito como uma organização disciplinadora, o que não significa afirmar que dentro dessa organização de disciplina, as pessoas presas, ou os servidores sejam tratados de modo indevido ou desrespeitoso. Segundo o autor, as pessoas quando pensam em prisão tendem a considerar mais o aspecto físico, ou seja, os muros, cercas, grades e cadeados. Contudo, assegura que o aspecto mais importante da prisão é sua dimensão humana, já que as prisões são instituições voltadas essencialmente para pessoas. Desse modo, ressaltamos a importância de garantir às pessoas que vivem e convivem no sistema condições mínimas de sobrevivência e de trabalho.

Para tanto, a maioria das agentes apontaram a necessidade de uma melhor estrutura física “*que pudesse oferecer um ambiente mais digno e coerente com as necessidades humanas*” (cf. agente 06). Além da estrutura física, a agente 09 enfatizou a necessidade de mais treinamentos, ou seja, da formação permanente.

Já a agente 05 afirmou que gostaria de ter menos contato com as internas, assim como acontece nos presídios masculinos. Essa necessidade de contato “mínimo” com as pessoas encarceradas foi observada por Lourenço (2010, p. 176) e sobre isso ele contesta:

Parece que os funcionários não [percebem] as contradições existentes nessa ideologização, pois o que vimos, e pesquisamos, permite dizer que ambos os grupos, funcionários e prisioneiros, que convivem na prisão, dependem uns dos outros para suportar experiências desagradáveis, seja

o ingresso no cárcere, o que pode ser avaliado pelo pouco tempo de trabalho, a média de 02 anos e, como elas afirmam, pelo fato do CRFMJM ser um presídio “atípico”, sem muitos conflitos, diferentemente do descrito por Varela (*op. cit.*). Contudo, não descartamos a necessidade das agentes terem apoio psicológico e jurídico.

⁶³ Conforme Coyle (2002, p. 40), “na maioria dos países, os servidores têm direito de pertencer a sindicatos que negociam em seu nome com a administração acerca dos níveis de remuneração e condições de emprego. Esse formato merece ser recomendado. Caso não haja um sindicato formalmente estabelecido, os servidores penitenciários devem, pelo menos, contar com mecanismos de negociação amplamente reconhecidos”. Contudo, apenas duas agentes entrevistadas fazem parte do sindicato, mas a maioria reivindica uma melhor atuação deste.

da sentença de prisão, no caso dos presos, seja do trabalho desgastante, no caso dos ASP.

Cabe destacar que essa agente afirmou que foi informada no curso que deveria ter o “mínimo possível” de contato com as internas. Logo, supõe-se que ela busca colocar em prática aquilo que aprendeu na formação.

Contudo, partimos do entendimento de Taets (2012, p. 27) quando aduz: “não há como discutir questões relevantes acerca desta profissão se a instituição não for levada em conta”. Em outras palavras, as agentes ficam limitadas a trabalharem nesses ambientes que não as valorizam enquanto profissionais e não garantem o mínimo de condições física e material para que possam trabalhar de forma humana e com dignidade. Assim, é pouco provável que elas estejam motivadas a continuar trabalhando no Sistema ou quererem modificar alguma coisa que está posta, indo, portanto, de encontro com a ideia de agentes “transformadoras” e com as orientações de Coyle (2002), sobre as condições de trabalho adequadas, que enfatizamos no primeiro parágrafo deste tópico.

Para contemplarmos o nosso último objetivo proposto neste trabalho, a seguir, compreendemos se o curso de formação teve alguma relação com a formação em Direitos Humanos.

4.10 CURSO DE FORMAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

A seguir, abordaremos algumas questões sobre a formação e Direitos Humanos, para que assim possamos compreender se as agentes penitenciárias entrevistadas tiveram uma formação embasada pelos princípios de Direitos Humanos e cidadania, conforme preconiza a Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais (2006a), o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH, 2006), a Declaração das Nações Unidas sobre educação e formação em matéria de Direitos Humanos (2011), o Programa Nacional de Direitos Humanos (2010), o Programa Mundial para Educação em Direitos Humanos (2012) e outros dispositivos legais que abordamos ao longo deste trabalho.

Como já discutimos, a Matriz Curricular (2006) dispõe que os Direitos Humanos devem constituir a base fundamental da política penitenciária, inclusive a formação dos profissionais. Não obstante, o PNEDH orienta a inserção do tema de

Direitos Humanos como conteúdo da grade curricular na formação dos profissionais dos sistemas de justiça e segurança e para isso estabelece como um dos princípios a “promoção da interdisciplinaridade e transdisciplinaridade”⁶⁴ nas ações de formação e capacitação dos profissionais da área de disciplinas específicas de educação em direitos humanos” (BRASIL, 2007, p. 37). Nesse sentido, a abordagem sobre os Direitos Humanos no processo de formação desses profissionais não deve consistir em questões isoladas, como uma disciplina ou conteúdo sobre a temática, mas, permear todo o processo formativo, ou melhor, todos os níveis de práticas pedagógicas, desde as mais teóricas às práticas.

Desse modo, indagamos inicialmente para as agentes se elas lembravam as disciplinas que abordaram questões sobre os Direitos Humanos. Logo, 70% afirmou se lembrar da disciplina de Direitos Humanos; dessas, 20% disseram que as disciplinas de psicologia e mediação de conflitos e, 10% de processo penal transversalizaram⁶⁵ conteúdos sobre Direitos Humanos.

Contudo, três das agentes (30%) verbalizaram não lembrar das disciplinas que abordaram tal temática. A agente 04, por exemplo, disse: “*não lembro de nada sobre Direitos Humanos*”. Já a agente 05 lembra que foram duas disciplinas, mas não sabe o nome destas. E, a agente 02 relatou que apesar de não recordar o nome das disciplinas guarda na memória que os professores sempre destacavam: “*olha você tem que respeitar as pessoas, não é porque eles estão presos que vocês vão poder chegar gritar e bater...*”.

Subsequente, questionamos às entrevistadas quais conhecimentos acerca dos Direitos Humanos o curso as propiciou. Três agentes (03, 06 e 09) afirmaram não lembrar o que aprenderam sobre Direitos Humanos na formação, apesar das mesmas terem afirmado na questão anterior que lembravam que houve tal abordagem no curso. A agente 09, por exemplo, destacou que o conhecimento que

⁶⁴ Segundo Menezes e Santos (2002), a interdisciplinaridade consiste em uma “perspectiva de articulação interativa entre as diversas disciplinas no sentido de enriquecê-las através de relações dialógicas entre os métodos e conteúdos que as constituem”. Já a transdisciplinaridade, conforme os autores, “busca uma intercomunicação entre as disciplinas, tratando efetivamente de um tema comum (transversal)”, o que supõe a interação entre as disciplinas e não a abordagem delas isoladamente.

⁶⁵ A transversalidade difere da interdisciplinaridade, conforme Menezes e Santos (*op. cit.*) “porque, apesar de ambas rejeitarem a concepção de conhecimento que toma a realidade como um conjunto de dados estáveis, a primeira se refere à dimensão didática e a segunda à abordagem epistemológica dos objetos de conhecimento”. Assim, a transversalidade é entendida como uma “forma de organizar o trabalho didático na qual alguns temas são integrados nas áreas convencionais de forma a estarem presentes em todas elas”.

tem acerca dos Direitos Humanos aprendeu assistindo filmes, os quais não foram passados na formação.

Ademais, observa-se nos relatos das outras agentes três elementos essenciais para que possamos melhor compreender quais os conhecimentos acerca dos Direitos Humanos o curso de formação lhes propiciou, são eles: *a formação em Direitos Humanos com embasamento teórico*, *a ênfase dos Direitos Humanos a partir dos direitos das pessoas encarceradas* e *a dicotomia entre a teoria sobre os Direitos Humanos e aplicabilidade deste na prática*, ou seja, no cotidiano prisional.

Sobre esses elementos, a agente 01 destacou que só teve aula teórica, segundo ela, “teoria pura” sobre a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o surgimento dos Direitos Humanos e outras Declarações não especificadas. A agente 08 disse que leu o “*Tratado Internacional dos Direitos Humanos*”, ou melhor, compreendemos que tenha sido a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Já a agente 04, que afirmou anteriormente não se lembrar de nada sobre os Direitos Humanos, verbalizou nessa questão que só lembra que “os direitos humanos protegem os apenados porque eles dizem que não têm ninguém por eles...”. As agentes 05, 07 e 08 também destacaram que os conhecimentos passados acerca dos Direitos Humanos estavam direcionados apenas aos direitos das pessoas encarceradas. Diante disso, a agente 05 enfatizou: “*aprendemos basicamente os direitos que o apenado tem, de visita, de assistência de advogado, de assistente social, de psicólogo, saúde ...*”.

Além do mais, as agentes 02 e 10 ressaltam o distanciamento entre a teoria sobre os Direitos Humanos e a efetivação destes na prática. Assim, a agente 10 disse que o que foi passado sobre Direitos Humanos foge um pouco da realidade delas na prisão. Já a agente 02 afirmou que “*os Direitos Humanos não são muito humanos, são mais dos ‘manos’*”, destacou ainda que na teoria “tem muita coisa bonita”, mas na prática “não é bem assim”. Verbalizou que na formação foi passado, tanto nas aulas teóricas quanto nas práticas, já que, segundo ela, os professores tentavam relacionar a teoria à prática, situações de rebeliões nas quais os “Direitos Humanos” chegavam e culpavam os(as) agentes por aquela situação. Sobre isso discutiremos melhor no tópico a seguir, que versa sobre Direitos Humanos e prática profissional.

Esses três elementos apontados pelas agentes sobre os conhecimentos acerca dos DH passados na formação nos fazem pensar na proposta de Educação

em/para Direitos Humanos a qual discutimos no Capítulo III e, sobretudo, no processo metodológico de ensino adotado pelos docentes para passar tal conhecimento no curso de formação a esse público. Sobre isso, vimos que Kaufman (2007) dispõe que há um grande consenso de que a introdução de uma Educação em Direitos Humanos deve, em primeiro lugar, refletir a compreensão dos documentos básicos de direitos humanos internacionais, ou seja, as Declarações/Tratados Internacionais de Direitos e Garantias, bem como a legislação nacional sobre a temática, algo que as agentes 01, 02 e 08 apontaram na entrevista.

Porém, o autor adverte que há uma necessidade de ir além da introdução jurídica do assunto, isso porque, no processo de formação dos (as) agentes de aplicação da lei, não interessa apenas informa-lhes sobre a legislação humanitária e de direitos humanos existentes, mas, sobretudo, influenciar as atitudes desses profissionais, de modo positivo, facilitando assim a formação do sujeito com uma consciência crítico-reflexiva e comprometido com questões relativas aos DH. Por isso, uma proposta, a qual defendemos, de Educação em/para Direitos Humanos. Para isso, o autor ainda alerta que abordar determinados assuntos isoladamente, apenas de forma teórica, sem insistir na discussão da sua aplicação à realidade pode resultar em um método não eficaz de ensino. Segundo ele, “pode até mesmo resultar no já mencionado ‘disfarce superficial’ a pessoas responsáveis por violações graves, com um certificado de direitos humanos” (p. 426). Desse modo, sugere o uso de materiais diversos, como audiovisual, sobre outros países e sobre suas próprias sociedades, para que assim gere alguma discussão em profundidade. As agentes 01 e 03 afirmaram que faltou a parte prática, ou melhor, de ter ligado teoria à prática. Não obstante, nenhuma agente destacou que vivenciou na formação alguma prática em Direitos Humanos. Verbalizaram que a exposição, superficial, não passou de “mera” teoria. Ademais, como vimos na organização curricular e nos discursos apresentados anteriormente, as aulas práticas estavam voltadas para questões de segurança como afirma a agente 01: *“teve muita aula de tiro, de tonfa... direitos humanos não”*. Por isso, partimos do entendimento de Kaufman (2007), quando ressalta a importância do método de ensino proativo e com técnicas experimentais, como dramatização, para tornar a formação em Direitos Humanos não apenas informativa, mas também uma experiência que visa à formação humana.

Ainda sobre essa questão metodológica na formação, a agente 01 sugeriu que além de fazer o leque entre teoria e prática com um caso prático, por exemplo,

os professores poderiam ter utilizado algum texto do autor Waquant, o qual, segundo ela, teria ajudado na formação de “defensores de Direitos Humanos”, o que pela sua fala não aconteceu, já que verbalizou: “a mentalidade do sistema hoje é que Direitos Humanos é para proteger bandido”, isso, conforme relatou, é reforçado pelo próprio “grupo” de Direitos Humanos, já que estes tendem a ficar sempre em favor das pessoas presas, algo explicitado também pela agente 03.

A agente 07, por sua vez, chamou atenção para a pessoa responsável pela disciplina de Direitos Humanos, que segundo ela, tendeu a “*defender os direitos dos presos*”, assim, sugere outro profissional que não fosse ligado a *grupos de defensores* das pessoas encarceradas, ou seja, uma pessoa mais imparcial que contemplasse também o conteúdo de Direitos Humanos ressaltando os direitos dos(as) profissionais penitenciários. Consideramos relevante a reivindicação da agente, porém, temos cautela, pois como ressalta Kaufman (2007), por mais capacitados que os docentes ligados a organizações não governamentais de Direitos Humanos sejam para assumir tal função nos cursos de formação/capacitação para agentes da lei é muito provável que algumas instituições de aplicação da lei e seus membros percebam seus papéis como uma ação antagônica ou apresentem alguma resistência a ela, algo muito observado nas falas das entrevistadas. Entendemos que isso ocorre porque os representantes de organizações não governamentais, como da Pastoral Carcerária, Comissão de Direitos Humanos e outras, se fazem presentes nas instituições, como as prisões, para inspecionarem e denunciarem situações de violações de direitos humanos, sobretudo, das pessoas encarceradas, o que faz com que as agentes penitenciárias os vejam “do lado de lá”, como ameaças a elas, já que a qualquer tempo elas podem ser responsabilizadas, quando comprovado, por um ato de irregularidade profissional.

Sobre isso e a outra questão abordada pelas agentes (04, 05, 07 e 08), da ênfase dos Direitos Humanos apenas sobre os direitos das pessoas encarceradas, Ferreira (2001) chama atenção e afirma que ao tratar assuntos de Direitos Humanos e cidadania para profissionais de Segurança Penitenciária é preciso ter cuidado. Desse modo, sugere que nesse contexto os educadores respeitem os direitos das pessoas encarceradas e ao mesmo tempo deem dignidade a esses(as) trabalhares(as).

Como vimos no decorrer do Capítulo III, uma formação embasada pelos princípios de Direitos Humanos e cidadania exige além de mostrar aos educandos conteúdos pertinentes aos Direitos Humanos, envolvê-los dentro dessa temática de modo que eles se percebam também como sujeitos de direitos e deveres. Em outras palavras, no processo de formação dos servidores penitenciários não basta repassar conteúdos pertinentes aos Direitos Humanos ressaltando apenas os das pessoas em situação de encarceramento. É necessário, pois, mostrar-lhes o verdadeiro significado dos Direitos Humanos como parte constitutiva de suas práticas na prisão e, sobretudo, de sua condição de ser humano. Afinal, o direito de conhecer seus próprios direitos, conforme Kaufman (2007, p. 421), “é uma pré-condição necessária para uma aceitação genuína dos direitos dos outros”.

Desse modo, buscamos nas entrevistas compreender se na formação das agentes, os docentes abordaram a temática dos Direitos Humanos em uma perspectiva em que as agentes também pudessem se sentir contempladas, como, por exemplo, os direitos que elas têm enquanto ser humano e funcionária pública. Contudo, o que podemos observar nas falas das entrevistadas, expostas na tabela, é que noções sobre Direitos Humanos foram abordadas como algo distante da vida e da prática das agentes penitenciárias.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Direitos Humanos das pessoas encarceradas	Então eles falaram no curso, muito brevemente que os Direitos Humanos vão muito em favor do preso, mas até você estar na prática você não sabe o quanto eles vão a favor do preso e o quanto é absurdo o que a gente passa. (Caso de uma interna que se suicidou e os “Direitos Humanos” acusaram as profissionais). Então nesse ponto é que eu digo não tem Direitos Humanos, tem direitos dos manos! [...] E assim, eu acho os Direitos Humanos importante, eu acho que todo mundo tem que ter os Direitos Humanos, acho que tem que tratar preso como gente, que preso é gente! Cometeu um erro mas, e a gente? A gente tem família, a gente tem tudo e povo vê ah, a ideia que o povo tem lá é que a gente é torturador, que a gente vive batendo em preso [...] (Agente 02) Geralmente quando tem esse tema, quando o tema de Direitos Humanos era abordado pela pessoa que passou [...] ele sempre colocava como lados bem opostos que quem tem mais esse direito são os apenados do sistema, mas nós sabemos que também fazemos parte desse direito. (Agente 05)	08

Direitos Humanos das pessoas encarceradas	Estava envolvido nas questões dos encarcerados, agora assim, eu não tenho muito essa visão dos direitos humanos, é, tão negativa. O que eu tenho de visão negativa é do órgão que defende os direitos humanos que pra mim é sensacionalista, fogem da realidade, colocam pessoas que a sociedade não quer. [...] eu acho muito injusto você chegar numa palestra e ver um representante do órgão ali colocando os agentes de segurança pública como algozes e eles (encarcerados) como as vítimas que o Estado... então leva pra casa, entendeu, porque pra mim isso é sensacionalismo , né. (Agente 08)	08
Estatuto do servidor	Não, a gente recebeu o estatuto do servidor , teve uma aula sobre o estatuto do servidor, e inclusive, né, ela falou muito no PAD, que é o Processo Administrativo Disciplinar, a partir de tramites e tal, mas a gente, realmente, não tem contato [...] existiu muitas coisas que foram dadas que não são aplicadas a agentes penitenciários, né, porque é uma classe nova que não tem um plano de cargo e carreira , não tem uma lei orgânica , não tem nada que discipline essa atuação, atribuição ... (Agente 07) Não, eu acho que não, foi falado do estatuto do servidor , mas dessa parte de direitos humanos da gente não. (Agente 10)	02

Quadro 14 – Abordagem de Direitos Humanos na formação.

Fonte: Primária

Notamos que a maioria das agentes, 80%, afirmaram que o conhecimento sobre Direitos Humanos se deu apenas sob a ótica dos direitos das pessoas encarceradas, diferentemente da questão anterior que apenas 40% mencionaram esse fator. Conforme relatou a agente 02, foi explicitado brevemente na formação que os Direitos Humanos vão muito a favor do preso e isso, segundo ela, é sentido em sua prática no CRFMJM⁶⁶. Já a agente 05 afirmou que o tema de Direitos Humanos foi abordado como algo oposto aos(às) agentes penitenciários(as), sendo enfatizado como direitos direcionados apenas às pessoas encarceradas, porém reconhece que também têm direitos. Não obstante, a agente 08 afirmou que além da formação ter focado os Direitos Humanos apenas das pessoas encarceradas, disse que acha injusto ir a uma palestra e ver representantes dos Direitos Humanos

⁶⁶ Conforme relatou a agente 02, os órgãos representantes dos Direitos Humanos, os quais ela enfatiza como “Os Direitos Humanos”, costumam ir ao CRFMJM apenas para criticar o trabalho da equipe e buscar meios de acusá-las em relação ao tratamento com as internas, porém, segundo ela, nunca foi comprovada nenhuma situação de violação de direitos contra as mulheres privadas de liberdade nessa instituição. Além do mais, destacou que nunca viu “Os Direitos Humanos” a seu favor, quando precisou.

colocando os Agentes de Segurança Pública como “algozes” (*sic*) e as pessoas privadas de liberdade como vítimas do Estado. Logo, enfatiza que não tem uma visão negativa dos Direitos Humanos, até por sua formação ser em Direito, mas, destaca que tem uma visão negativa dos representantes dos órgãos que defendem os Direitos Humanos, os quais, segundo ela, são “sensacionalistas” e sempre procuram colocar agentes e presos de lados opostos.

As outras agentes (20%) destacaram que houve aula sobre o estatuto do servidor público, porém não foram enfatizados os direitos delas enquanto servidoras públicas do Estado e seres humanos. A agente 07 verbalizou que falou sobre o Processo Administrativo Disciplinar, porém, segundo ela, houve muito conteúdo dessa disciplina que não se aplica à categoria dos(as) agentes penitenciários, pelo fato também de ser uma classe “nova” e ainda não regulamentada.

Essa questão nos faz compreender o porquê as agentes veem os Direitos Humanos como algo tão distante de suas práticas profissionais e de suas próprias condições de ser humano. O curso nesse quesito serviu para reforçar que “Direitos Humanos é apenas para os manos”, como algumas agentes destacaram ao longo da entrevista, pois em nenhum momento elas destacam que no curso foram reconhecidas como sujeitos de direitos assim como àquelas que lhes cabem “vigiar” e fazer cumprir seus direitos. Afinal, o curso tinha como propósito formar as agentes em Direitos Humanos? Como vimos, no edital está explícito que o curso tinha como objetivo formar o servidor para o desempenho das atividades inerentes ao cargo relativas às normas de *vigilância, manutenção de segurança, disciplina, da movimentação dos sentenciados* internos das Unidades Prisionais do Estado da Paraíba, não sendo, desse modo, em nenhum momento mencionadas questões relativas ao respeito pelos Direitos Humanos e cidadania, conforme preconiza a Matriz Curricular (2006a) e outros documentos que expomos neste trabalho.

Contudo, destacamos a importância de uma metodologia diferenciada como defende Ferreira (2001), Kaufman (2007), Zenaide (2007) *et al.*, a qual privilegie uma proposta de formação em/para Direitos Humanos e que possibilite quebrar o mito que Direitos Humanos são apenas para as pessoas encarceradas. Nesse contexto, é importante que os educandos e futuros profissionais entendam que os Direitos Humanos são para todos os sujeitos, independente de estarem privados de liberdade e assim fazer entender o Art. 1.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos que dispõe: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e

direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação uma às outras com espírito de fraternidade” (ONU, 1948, grifos nossos).

Por fim, perguntamos às agentes como elas avaliam o curso de formação com relação à formação em Direitos humanos. A maioria (60%) afirmou que de alguma forma a formação teve embasamento nos princípios de Direitos Humanos. Contudo, 30% destacaram que o curso de formação não teve esse viés, isso é perceptível nas justificativas apresentadas pelas entrevistadas. A agente 01, por exemplo, destacou que pelo fato do curso ter focado mais os direitos das pessoas encarceradas serviu para deixar a turma com “raiva” e sem querer saber dos “Direitos Humanos”, segundo ela, o pensamento do agente penitenciário é o de “*bandido bom é bandido morto*”. Já a agente 03 destacou que o conceito e o entendimento acerca dos Direitos Humanos advêm do seu caráter, de sua formação humana e não do curso de formação. Não obstante, a agente 09 enfatizou que o curso de formação passou uma visão dos Direitos Humanos dissociados de suas práticas na prisão e nesse contexto ressalta a necessidade de trabalho em conjunto: dos profissionais de segurança pública com os “Direitos Humanos”.

Outrossim, as agentes 02, 05, 06, 07, 08 e 10 afirmaram que a formação estava pautada nos princípios de Direitos Humanos. Desse modo, a agente 02 disse que no curso falaram pouco, mas o essencial, pois, o que elas vivem “com os Direitos Humanos” só teriam dimensão com a prática. Nesse contexto, faz menção aos Direitos Humanos remetendo a determinados grupos de atuação de defesa dos mesmos no estado da Paraíba e não como algo ligado à sua prática profissional. A agente 05, por sua vez, demonstra insegurança ao avaliar que o curso formou-a também em Direitos Humanos, quando usa os termos “creio”, “acho”.

Já agente 06, ao contrário, afirmou que o curso contemplou a formação em Direitos Humanos, até porque, segundo ela, isso é uma “tendência”, ou, “o caminho”. Contudo, destaca que há muito que se alçar na prática, isso, segundo ela, porque as pessoas (Agentes Penitenciárias(os)) ainda se mostram muito resistentes e acham que sendo pessoas de “Direitos Humanos” vão perder o espaço, a autonomia e a autoridade. E assim a entrevistada segue afirmando que o operador de segurança lida diretamente com vidas e com situações que exigem que aplique a lei de forma legítima, por isso, a importância de se respaldar pelos princípios de Direitos Humanos.

Já a agente 07, abordou que o caráter do curso era dar subsídio ao que elas iam encontrar, ressaltou a importância dos Direitos Humanos na sua prática profissional, contudo, frisou mais uma vez que a pessoa que deu a disciplina de Direitos Humanos na formação comprometeu, já que era uma pessoa “parcial” e por isso destaca a necessidade de uma imparcialidade por parte dos docentes na formação. E em termos de conteúdo, há uma necessidade, conforme a agente, de expor mais sobre a realidade, ou seja, dos direitos e deveres de ambas as partes e dos limites de atuação dos profissionais. Sobre isso, Kaufman (2007) resalta que para o desenvolvimento intelectual e do pensamento crítico dos profissionais é importante que estes sejam orientados para o trabalho, principalmente em relação aos limites das tarefas legítimas de aplicação da lei que lhes cabem. No Manual do Agente Penitenciário, por exemplo, há várias orientações desde os direitos, deveres, atribuições, proibições, técnicas e táticas de segurança, uso do Código “Q” etc.

A agente 08, por sua vez, destacou a necessidade da formação com ênfase na “humanização”, pois, segundo ela, além de agentes de segurança são agentes comprometidas com a ressocialização das internas. Por mais ambíguo que pareça a essa função dos(as) Agentes Penitenciários, conforme o Manual do Agente Penitenciário (s/d), como vimos no Capítulo I, cabe a esses profissionais agir como “educadores, vigilantes e disciplinadores”, isso porque, como as próprias agentes destacam, além de fazer a vigilância e disciplinar as mulheres presas, algumas se preocupam com a “ressocialização” destas, seja com uma palavra de conforto, de esperança ou com o próprio tratamento diário embasado pelo respeito e pela garantia de seus direitos.

Por fim, a agente 10 ressaltou que foram levantadas no curso questões sobre Direitos Humanos, mas acha que deixou a desejar, assim aposta que o curso de pós-graduação que a EGEPEM em Gestão Pública está ofertando irá contemplar melhor a questão.

Apesar da maioria das agentes ter afirmado que o curso de formação propôs formá-las em Direitos Humanos, ao contrário, podemos observar que os discursos apresentados pelas agentes têm muito senso comum já que, em suma, estão relacionados apenas às disciplinas que abordaram a temática e as organizações não governamentais de defesa dos DH atuantes no Sistema Penitenciário da Paraíba. A ausência dos materiais da formação (apostilas, planos de curso etc.) nos fez falta

para que pudéssemos analisar melhor a questão da formação e sua relação com os Direitos Humanos.

Assim, observamos na organização curricular que a formação estava mais direcionada aos aspectos de segurança, apesar de algumas disciplinas (Lei de Execução Penal, Primeiros Socorros, Direitos Fundamentais do Preso, Comportamento Humano em Instituições Carcerárias, Psicologia das Relações Interpessoais e Direitos Humanos, Ética e Cidadania) transversalizarem conteúdos relacionados aos direitos e à condição humana. No entanto, a maioria das agentes apontou que o conhecimento acerca dos DH se deu apenas com a disciplina que abordou, em específico, tal questão. Notamos também que elas demonstram pouco ou nenhum conhecimento sobre a temática dos Direitos Humanos apreendidos no curso de formação inicial. Assim, acreditamos que a pouca carga horária da disciplina de DH (04 horas), além de ser insuficiente para passar tal conteúdo aos educandos constitui um desafio para o docente responsável pela mesma, já que teve a responsabilidade de construir conceitos que outros, com carga horária maior, poderiam ou até mesmo desconstruíram.

Desse modo, partindo do princípio da interdisciplinaridade e transdisciplinaridade disposto no PNEDH (2006), compreendemos que para além de uma abordagem segmentada, ou melhor, de apenas uma disciplina com assuntos de Direitos Humanos, estes poderiam ter sido abordados, de maneira assimilável, em todos os módulos, inclusive nas atividades práticas, de modo que facilitasse a formação cidadã, ou seja, sujeitos críticos, responsáveis e comprometidos com a mudança de práticas e condições da sociedade que violam ou negam os direitos humanos (BENEVIDES, 2007).

4.11 DIREITOS HUMANOS E PRÁTICA PROFISSIONAL

Para melhor compreendermos a relação da teoria e da prática sobre a formação de Direitos Humanos explicitados pelas agentes anteriormente, questionamos as mesmas se os Direitos Humanos estão presentes em suas práticas profissionais, ou melhor, se os princípios de Direitos Humanos norteiam seus afazeres diários. Contudo, observamos que essa questão foi uma das que mais fez as agentes pensarem e, em alguns casos, diante de várias tentativas estratégicas obtivemos respostas evasivas, ou seja, o foco da questão foi desviado. Das agentes

que responderam a questão podemos ver que algumas, como as agentes 01, 03 e 04, fazem referência aos Direitos Humanos como grupos de defesas dos mesmos. Nota-se que elas sentem falta dessas “pessoas” na instituição para trabalhar junto a elas, pois sempre referenciam tais pessoas em uma perspectiva negativa, uma vez que estas sempre aparecem, segundo a visão das agentes, do “lado de lá”, ou melhor, contra elas e a favor das pessoas encarceradas.

Não obstante, vimos que Ferreira (2001) dispõe sobre as características de um(a) Agente Penitenciário ético e comprometido com os Direitos Humanos. Desse modo, as agentes 01, 03, 07 e 08 destacam questões que podem identificá-las como agentes comprometidas, de algum modo, com os Direitos Humanos, apesar de, pelas falas destas ao longo do trabalho, parecer algo tão distante de suas realidades. Assim, agentes 01 e 07 apontam um elemento em comum em suas práticas cotidianas: o *diálogo*. Conforme a agente 01 a “voz” tem muito mais força do que qualquer arma ou forma de coação, por isso, destaca que consegue controlar a prisão só com a “voz”. Outrossim, a agente 07 verbaliza que a realidade do presídio feminino no qual trabalha é bem diferente do masculino, isso porque consegue manter o diálogo com as internas. Além do mais, enfatiza que trabalha com uma realidade que não condiz com muitas unidades no Brasil, pois além de ter o diálogo como um instrumento de trabalho, não faz uso de armas na instituição e mantém contato direto com as apenadas. Para Freire (1985), o diálogo possibilita os sujeitos aprenderem e crescerem na diferença, bem como a humanizarem-se. Destarte, “ser dialógico nesse sentido é transformar a realidade com o outro e não invadir o mundo do outro” (PIMENTA, *et al.*, 2013, p. 46). Portanto,

O diálogo é este encontro dos homens mediatizados pelo mundo, para pronunciá-lo, não se esgotando, portanto, na relação eu-tu [...] se é dizendo a palavra com que “pronunciando” o mundo, os homens o transformam, o diálogo se impõe como caminho pelo qual os homens ganham significação enquanto homens. Por isso, o diálogo é uma exigência existencial. (FREIRE, 1985, p. 93).

No contexto prisional, o diálogo pode favorecer a humanização e o reconhecimento da dignidade entre agentes e internas, uma vez que, através dele ambas conseguem se comunicar com vistas à resolução de problemas/conflitos existentes. Contudo, devemos ter cuidado ao analisar quando a entrevistada 01 afirma que consegue “controlar” a prisão só com sua “voz”, pois, há uma ambiguidade de sentido nesse termo, uma vez que pode ser uma voz “passiva”, no

sentido do diálogo crítico e libertador exposto por Freire (1985.) ou mesmo uma voz que expresse a relação de poder (FOUCAULT, 1982), como, por exemplo, o grito, o modo ríspido de se expressar e querer controlar determinadas situações repressivamente.

Quanto a outras questões de Direitos Humanos no CRFMJM, as agentes 03 e 08 verbalizam situações de efetivação dos direitos das mulheres em situação de encarceramento na instituição como: “oportunidades de lazer, de esporte, de atendimentos de saúde, de assistência social, de psicólogos; grupos de coral, música [...]” (Agente 03). Além desses, a agente 04 enfatizou que no presídio há investimento na ressocialização dando oportunidade para as internas na fábrica de fardamentos, no ateliê de bonecas e com eventos culturais, no entanto, conforme Sarmiento (2011), as oportunidades de ressocialização não abrangem todas as mulheres encarceradas no CRFMJM.

Contudo, a agente 01, a qual tem formação em Direitos Humanos e se mostrou, durante a entrevista e todo o processo de coleta de dados no CRFMJM, comprometida com os Direitos Humanos chama atenção para o princípio de igualdade no Sistema Penitenciário, o qual, para ela, foi um grande “choque” na sua vivência prática na prisão, pois, segundo ela, esse princípio não existe e nunca vai existir já que como ressaltava seu professor de Processo Penal, “na prisão existe apenas os PPP: preto, pobre e puta” (*sic*). De fato, como vimos no Capítulo I, o Sistema Penitenciário concentra grande parcela das pessoas pobres, negras, com baixa ou nenhuma formação acadêmica. No entanto, chamamos atenção ao uso dos termos, em específico, do “puta” enfatizado pelo docente, pois, apesar da criminalidade feminina estar associada, em suas origens, segundo Soares; Ilgenfritz (2002), à sexualidade, ou melhor, à prostituição, hoje, diferentemente observamos conforme Sarmiento (*op. cit*) a inserção da mulher na criminalidade por diversos fatores, sobretudo pelo tráfico de drogas. Desse modo, repudiamos o termo utilizado pelo docente, por ser pejorativo e por compreendermos que pelo fato de estarem privadas de liberdade não quer dizer que perderam sua dignidade de seres humanos, por isso merecem ser respeitadas como tal, assim como as pessoas negras e pobres. Por fim, partimos do entendimento de Balestreri (1998, p. 23) quando aduz: “Não se ensina a respeitar desrespeitando”.

Na tabela, a seguir, podemos visualizar melhor os relatos apresentados pelas agentes quanto à categoria discutida.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Diálogo	Aqui o que você utiliza não digo nem Direitos Humanos, você utiliza aqui muito a sua voz, o seu posicionamento aqui tem muito mais força do que qualquer arma, qualquer forma de coação [...] a gente controla isso daqui com a voz. [...] a gente sente falta deles aqui e a cada ataque lá fora desmotiva, eu já vi muita colega no pique, de trabalhar bem, direito, até dentro, sem saber, mas o que é espero dos Direitos Humanos e a cada ataque desmotiva, desmotiva muito. (Agente 01) Veja aqui a gente, aqui no feminino, especificamente, é uma realidade bem diferente do que o masculino, porque a gente conversa, aí eu vejo que é outro tipo de realidade. Aqui a gente realmente trabalha dentro de uma realidade que não condiz com o Brasil, na minha concepção. A gente não trabalha armada, então não tem aquela ideia de coação por estar com armamento [...] se você for lá embaixo e ver a gente trabalhando você vai ver que a gente, realmente, trabalha diretamente, então aqui tem isso, muitos no feminino, as mulheres, querendo ou não existe uma certa vulnerabilidade, então o trato é realmente diferente [...] então a gente tem, realmente, essa parte humana aqui é bem trabalhada, elas aqui, realmente, não podem sair dizendo que sofreu qualquer tipo de maus tratos porque não condiz com a realidade, né, isso aí eu tenho, realmente, autoridade pra falar isso... (Agente 07)	02
Direitos Humanos a partir de determinadas pessoas	A gente vê os direitos humanos, mas a cada pessoa que faz parte, aí as vezes a gente julga um, mas não quer dizer que seja os direitos humanos, as vezes ele age de maneira errada e aí a gente mete o pau nos direitos humanos, mas não quer dizer que seja culpa, é culpa daquela pessoa que se diz direitos humanos, né, mais ou menos isso. (Agente 04)	03
Efetivação dos Direitos Humanos no CRMJM	Eu não vejo, eu não vejo OS Direitos Humanos presentes, mas na prática, pelo menos minha e das minhas colegas há uma prática de DH. Da, partindo da diretoria também existe um prática de DH, é tanto que existe várias atividades para elas [...] oportunidades de lazer, de esporte, de atendimentos de saúde, de assistência social, de psicólogos; existem grupos de coral, musica [...]. (Agente 03) Aqui no Julia Maranhão eu vejo isso, estou sendo realista, existe investimento na ressocialização porque temos hoje um coral, fábrica de fardamentos, aí tem um ateliê de bonecas, tem eventos culturais, eventos da igreja, da faculdade, aqui está aberto pra isso. [...] não se houve falar em tortura (Agente 08)	02

Princípio de igualdade	O principal é aquele que foi o maior choque quando eu entrei aqui, o principal eu já sabia quando você vê a coisa é o da igualdade , agora não existe em lugar nenhum . Porque aqui só tem os três P que o professor de processo penal fala, né só tem os três P. [...] penal usa muito e isso me marcou: “ preto, pobre e puta ”. [...] você quer saber como é a cadeia só tem isso aqui dentro. Acho que só passou por aqui duas classes média, média! Então, essa igualdade de que? Nunca existiu e nem vai existir. (Agente 01)	01
------------------------	---	----

Quadro 15 – Percepção das Agentes Penitenciárias acerca dos Direitos Humanos no CRFMJM.
Fonte: Primária

Não obstante, podemos observar, a partir das falas das agentes, que há certa rejeição destas com o tema dos Direitos Humanos, até porque elas “não se sentem contempladas ou defendidas pelos discursos e políticas de Direitos Humanos” (MORAES, 2013, p. 134). Nota-se que a abordagem de Direitos Humanos na formação parece cumprir apenas uma exigência curricular como preconiza a Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais (2006a) e o PNEDH (2006). Afinal, percebemos, a partir de suas falas, que o curso de formação não deu suporte necessário para que elas pudessem entender ao menos o real significado dos Direitos Humanos. Além do mais, devemos considerar que as agentes estão submetidas a uma realidade tão “desumana” no que diz respeito ao funcionamento do Sistema Prisional que uma abordagem de “Direitos Humanos”, nesse contexto, parece utópica. Na verdade, do próprio ponto de vista histórico, segundo Pimenta *et al.* (2013, p. 47), os Direitos Humanos carregam e traduzem na realidade uma utopia.

Nesse sentido, se convertem numa plataforma emancipatória em reação e em repúdio às formas de exclusão, desigualdade, opressão, subalternização e injustiça. A Educação em Direitos Humanos combina sempre o exercício da capacidade de indignação com o direito à esperança e admiração da/pela vida, a partir do exercício da equidade que nasce da articulação dos princípios de igualdade e diferença.

Destarte, esperamos, assim, que haja ao menos essa utopia, pois é sinal que se desejam mudanças, quiçá, mesmo que seja em longo prazo, veremos resultados positivos.

4.12 FORMAÇÃO E GÊNERO: UMA QUESTÃO DE DIREITOS HUMANOS

Como já havíamos discutido nos capítulos anteriores são poucas as discussões sobre as agentes penitenciárias femininas, não obstante, sobre a formação, em específico, para essas profissionais não encontramos nada que abordasse a temática. Vimos que os documentos: Educação em Serviços Penais (2005), a Matriz Curricular (2006a), o Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b), o Manual para Servidores Penitenciários (COYLE, 2002) e outros autores que abordam a temática sobre formação tratam de um modo generalizado, compreendendo os(as) servidores(as) penitenciários(as) como um todo, e aí inclui-se os(as) agentes penitenciários(as).

Contudo, buscamos nas entrevistas compreender se ao longo do curso houve alguma diferença entre a formação dos e das agentes penitenciárias. No entanto, todas as profissionais entrevistadas afirmaram que não houve qualquer diferença entre a formação delas e dos colegas de turma, agentes masculinos. No relato da agente 02 podemos notar um exemplo prático da “igualdade” mencionado por elas, quando enfatiza que além de receberem tratamento igual em relação aos agentes masculinos por parte dos professores, estes mostravam-se iguais aos educandos. Além do mais, não enfatizaram nenhuma situação de discriminação de gênero durante a formação por estarem na condição de agentes femininas. A agente 05, por exemplo, afirmou: *“em nada eu me senti excluída ou diferenciada. Eu vi que foi um tratamento igual, tanto é que as turmas não tinham separação, tudo que os homens precisavam aprender era passado pra nós”*.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Formação igual para agentes femininos e masculinos	Todos iguais , a mesma quantidade de tiro todo mundo teve igual e a mesma [...] tratou os iguais, iguais . Aquelas pessoas que tinha alguma necessidade diferente eles foram com mais calma, com mais jeito, meu professor disse: “não, vai sozinha, vamos, é assim...”, e guiou, pra mim foi ótimo, agora pra mim realmente diferença de tratamento eu não notei não. Inclusive porque os professores mostravam pra gente, era igual a eles [...] então assim em momento nenhum eles diferenciaram mulher de homens, foi tudo tratamento igual e tudo igual, o que os meninos sofriam a gente sofria também . Se era menina, há vamos avaliar que é menina, não tinha isso não. Se desse um mata leão, a menina levava mata leão também, é tudo igual . (Agente 02)	10

Formação igual para agentes femininos e masculinos	Não, teve uma isonomia na formação, as aulas ..., as salas... é tanto que o critério que foi usado para organizar as turmas foi por ordem alfabética, então não havia nenhuma distinção quanto a sexualidade ou qualquer outro tipo de critério. Realmente foi por ordem alfabética que fizeram pra poder organizar por sala, né, mas não houve. (Agente 07) Não, foi tudo igual. A turma era, na verdade a turma era mais homem do que mulher, na minha turma, por exemplo, na minha sala eram cinco mulheres e o resto tudo homens, entendeu. (Agente 10)	10
--	---	----

Quadro 16 – Formação e gênero.

Fonte: Primária

Compreendendo que a formação dos servidores penitenciários, em específico, dos(as) agentes penitenciários ainda é um tema recente e com poucas abordagens e que a formação se insere em um processo de construção e reconstrução, indagamos às entrevistadas se diante da formação que tiveram e considerando também seus âmbitos de trabalhos elas consideram que a formação em algum momento deveria ser diferente em relação aos agentes masculinos. Observamos que apenas a agente 01 afirmou que pode ser diferente, destacando algumas especificidades femininas como o período menstrual e o condicionamento físico das mesmas. Contudo, as outras entrevistadas (80%) afirmaram que a formação deve ser igual, as agentes 02 e 04, por exemplo, destacaram que sendo treinadas iguais ficam mais preparadas. A entrevistada 06 afirmou que ao participar de algumas instruções foi informada que não deve haver distinção de sexo nos treinamentos, até porque são “operador de segurança pública, independente de ser homem ou mulher”. Nesse ponto discordamos da agente, pois, consideramos que antes de ser uma operadora de segurança pública há que se considerar sua condição de “ser mulher”, que tem limites e especificidades em relação ao “ser homem”. Não queremos, com isso, diminuir ou discriminar a capacidade das mulheres em relação ao homem, ao contrário, partimos do princípio de igualdade, mas não podemos deixar de mencionar e considerar as especificidades do sexo feminino, como bem destacou a entrevistada 01.

Já a entrevistada 03 enfatiza que o “masculino” poderia ter um treinamento melhor em relação à mediação de conflito e ao manuseio de armamento,

considerando que os conflitos são mais presentes nas unidades masculinas do que as femininas. Ao contrário dessa afirmativa, a entrevistada 09 considera que, apesar de terem sido mal preparadas, devem ser mais cobradas na parte de resistência e condicionamento físico, na tentativa de se “igualar” aos homens.

Por fim, reconhecemos o destaque da agente 08, a qual enfatiza que a formação inicial não carece ser diferente para os homens e mulheres, levando em consideração que eles nem sabem os presídios que irão trabalhar. Como vimos, não há uma diferença na função de uma agente feminina trabalhando em um presídio feminino ou de um agente masculino desempenhando sua função em uma unidade masculina, mas há uma particularidade de uma agente trabalhando em uma unidade masculina e vice-versa. Assim, a importância de formação permanente, a qual possa atender os anseios e especificidades de cada categoria profissional com relação aos seus ambientes de trabalho.

Sobre isso e outros, a regra 32 das Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (2010) dispõe que:

O pessoal penitenciário feminino deverá ter o mesmo acesso à capacitação que seus correspondentes do sexo masculino, e todos os funcionários da administração de penitenciárias femininas receberão capacitação sobre questões de gênero e a necessidade de eliminar a discriminação e o assédio sexual. (ONU, 2010).

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
DIFERENTE	Pode ser diferente , agora teria que estudar como seria essa diferença né. Eu acho que tem que ter alguma diferencia. Não sei se vai ser considerado como preconceito uma diferenciação de gênero que tem teoria que diz que tem que ser diferente, outra que tem que se igualar. Agente quer sempre igualar homem e mulher. Mas, nós não podemos fugir daquela questão prática, quando a gente tá no período menstrual não adianta, por mais que tome remédio, tome tudo, vai ficar com a força física comprometida , não porque a gente quer, mas porque fica por questões dos hormônios, que ninguém pode ignorar as questões físicas, nesses contextos sim. Agora eu tenho dúvidas nas questões da parte mental . Aí não, eu acho que não, deveria igualar nessa parte do raciocínio cognitivo, agora na parte físicas eu acho que tem algumas especificidades . Não adianta a gente querer ser aquelas feministas... temos limitações (risos). (Agente 01)	01

Igual	Não, eu achei bom porque, a gente treinando pra mais a gente está preparada “pro” menos, então se eles treinam a gente da mesma forma que treinam os meninos quando a gente tiver que lhe dar com mulher é muito mais tranquilo. (Agente 02) Não, talvez, o “masculino” poderia ter sido um pouco mais intensificado quanto a mediação de conflito e quanto a manusear um armamento porque no masculino é onde existe os maiores conflitos e onde é mais necessário o uso de armas. Onde todos os agentes precisam usar armas. Aqui no feminino a gente não precisa tanto, a gente usa quando está externo, mas internamente a gente não usa. (Agente 03) Eu acho que tem que ser igual, embora eu sei que a realidade do presídio masculino ainda é pior do que aqui. Mas, a formação tem que ser bem..., tem que ser passada para os dois. (Agente 05) Não, acho que tem que ser igual, deve ser igual, não pode haver distinção. Porque é uma atividade, assim, para ambos, né, homem e mulher, e, engraçado que em algumas instruções que eu participei ouvia se falar muito sobre isso também, que não há distinção de sexo. O agente é operador de segurança pública, independente de ser homem ou mulher. Então se a gente for condicionar o trabalho ao tipo de operador, feminino ou masculino, não pode ajustar o trabalho a pessoa que está operando e sim o inverso. Tem que haver uma padronização pra gente conseguir trabalhar universal, né. (Agente 06) Acredito que não, para curso de formação inicial não. Eu acredito que depois, até para aonde a gente for lotado para descobrir a necessidade que eles vão ter diante de cada presídio. Porque, tipo, um curso de peculiaridade da mulher, de tratamento a mulher, para quem trabalha no Roger não vai interessar muito. (Agente 08) Não, eu acho que deve ser os dois formados, porque foi muito mau preparado. Lógico que o corpo do homem não é igual o da mulher, o homem tem mais força, então vamos ser mais cobradas nos concursos... homem tem que fazer três barras, a mulher tem que fazer uma. Teria que ter tido um teste físico, não teve. Poderia ter feito tipo um treinamento, já que não teve um teste físico, poderia ter treinado mais a gente “pra”..., nesse sentido. De resistência, força, só teve uma aula de defesa pessoal. (Agente 09)	08
-------	--	----

Quadro 17 – Percepção das agentes de como deve ser a formação com recorte de gênero.
Fonte: Primária

Como vimos no capítulo II, na grade curricular sugerida pela Matriz Curricular (2006a) para formação e capacitação dos(as) servidores(as) penitenciários, há duas disciplinas, em específico, que versam sobre gênero: “saúde em uma perspectiva de gênero; e, gênero, etnia e sistema prisional”. Contudo, observamos na grade curricular do curso inicial de formação dos(as) agentes penitenciários da Paraíba entre 2008 e 2013 que não houve qualquer disciplina que especificasse conteúdo sobre gênero. Por não termos tido acesso a todas as apostilas da formação, buscamos nas entrevistas analisar se o curso contemplou tal questão. Assim, 50% das agentes destacaram que na formação não houve qualquer menção à questão de gênero. Conforme explicita a entrevistada 04 *“tudo é mais voltado ‘pro’ masculino, tanto na literatura, quanto na prática... é como se o curso fosse feito para homens e a gente entra de gaiato”*. Discutimos isso ao longo da nossa exposição teórica neste trabalho, observamos que a discussão sobre o Sistema Penitenciário historicamente é direcionada por e para homens, os grandes autores que escrevem sobre a temática, em sua maioria, são homens e escrevem sobre homens, sejam agentes penitenciários ou apenados. Destarte, notamos até hoje que não há condições condizentes, em termos de estrutura física e material, para as mulheres que vivem e convivem no Sistema Prisional. Isso porque, o CRFMJM, por exemplo, não é um presídio projetado para mulheres, restando assim adaptar os espaços, como é o caso dos berçários (SARMENTO, 2011); ademais, os próprios uniformes das agentes penitenciárias femininas são iguais aos dos masculinos: calça folgada, camisa e coturno, tudo preto, nesse caso, não é levado em consideração sequer o nosso tempo climático fervoroso da nossa região (Nordeste) e a saúde íntima das agentes femininas, já que trabalham em regime de plantão de 12 horas.

Voltando à questão sobre a abordagem de gênero na formação, as outras agentes (50%) disseram que durante a formação tiveram algum contato com essa temática. Segundo a agente 05, os professores falavam sobre as pessoas encarceradas femininas e masculinas e houve também uma visita no presídio feminino. Já a entrevistada 08 afirmou que recebeu uma apostila elaborada pelo DEPEN, a qual enfatizava as peculiaridades do tratamento com mulheres, porém frisou que foi uma abordagem superficial. Buscamos ter acesso à essa apostila mas não encontramos. Além do mais, a agente 07 destacou que a única coisa que lembra é que foi enfatizado por um docente, em forma de “brincadeira”, que nos presídios femininos nunca foi encontrado túnel, segundo ele, isso se dá pelo fato das

mulheres não quererem “quebrar as unhas”. Claro que podemos até compreender a brincadeira, porém não encontramos fundamento na explicação do educador.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Não houve abordagem de gênero	Não teve uma matéria que dissesse assim vamos estudar gênero, presídio feminino, nem se quer, mesmo que a turma era misturado homem e mulher não tocou na questão de gênero. Foi só falado né que a revista feminina tinha diferenciação, mas não tinha nada específico não. (Agente 01) Não eles usavam... eu acho que, quer dizer, eu entendo que como a gente não sabia onde ia ficar, eles tinham que treinar a gente pro que esperasse de pior, entendeu? (Agente 02) Acho que quando se referiam aos apenados sim, a maioria quando falavam era sobre apenados e não sobre apenadas, a gente não teve muito referência delas não, a maioria “deles”. E dos agentes, dos agentes, acho que também. (Agente 03) É mais voltado “pro” masculino, tanto na literatura, quanto na prática... é como se o curso fosse feito para homens e a gente entra de gaiato (risos). (Agente 04) Não, eles trataram tudo como agente, não tinha diferença não. Agora hoje, né, trabalhando a gente vê que o presídio feminino é muito diferente de um presídio masculino, mas no período do curso não foi enfatizado não. (Agente 10)	05
Houve abordagem de gênero	Foi falado dos dois, das mulheres, inclusive nós fizemos uma visita aqui. É eu acho que foi de práxis, foi uma questão constante. Toda turma passou pelo presídio feminino, foi o presídio mais visitado durante o curso. Visitamos a média, essa unidade aqui do lado, mas que durante o dia ela está praticamente vazia. (Agente 05) Sim, sempre era mencionado os dois. (Agente 06) O que eu recordo, assim, que falou feminino era em relação a túnel, na época, eu lembro que fizeram comentários que no feminino nunca foi encontrado túnel, né, nunca houve, no masculino é muito comum. Vez ou outra nos presídio vão e encontram túnel e no feminino nunca houve nenhum incidente de túnel, né, ainda lembro que o professor ainda fez uma brincadeira assim, que no feminino nunca teve túnel porque as mulheres não iam fazer túneis para não quebrar as unhas. Então, realmente,	05

Houve abordagem de gênero	o único comentário que eu lembre que houve em relação ao feminino, à diferença, só isso mesmo. (Agente 07) Por alto assim, tratamento da mulher, mas por alto. Teve uma “apostilazinha” que foi entregue a gente na época. Inclusive foi até o DEPEN que fez essa apostila, falando justamente sobre as peculiaridades do tratamento com mulheres. (Agente 08) Falaram, era bem mais leve, inclusive a gente veio visitar aqui... sim, passou o perfil do preso como era, falou muito do trabalho, pra o agente ter cuidado, o presídio masculino como é, como os presos tem relação com as companheiras, do preso que ninguém olha pra mulher do outro [...] mas não falou da parte de comando, não falaram não. (Agente 09)	05
----------------------------------	---	-----------

Quadro 18 – Abordagem de gênero na formação.
Fonte: Primária

Portanto, podemos concluir que no curso de formação não houve maior preocupação com a questão de gênero, pois além de não ter sido conteúdo explícito na grade curricular, conforme orienta a Matriz, as abordagens explicitadas pelas entrevistadas são evasivas, não contemplando de modo mais concreto o entendimento delas em relação à temática. Desse modo, compreendemos a necessidade de formação permanente que contemple, entre outras coisas, o entendimento dos(as) agentes penitenciários(as) sobre questões relacionadas ao gênero, conforme explícito na Matriz Curricular (2006a) e na Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional (PNAMPE) de 2014, de modo que possibilite aos(as) servidores(as) penitenciários analisar essa categoria reflexivamente, enquanto uma construção social, permitindo-os compreender as especificidades dos estereótipos construídos sobre o feminino e masculino no sistema penitenciário. Afinal, há que se considerar as especificidades apresentadas pela população prisional, masculina e feminina, os quais de um modo ou de outro apresentam demandas diferentes para os profissionais que lidam diariamente. Assim, uma abordagem de gênero no contexto prisional também é uma questão de Direitos Humanos!

4.13 FORMAÇÃO CONTINUADA/PERMANENTE PARA AS AGENTES PENITENCIÁRIAS

Conforme Coyle (2002), a capacitação adequada aos servidores penitenciários deve constituir-se em um requisito contínuo, desde o recrutamento inicial que marca o começo da trajetória de desenvolvimento profissional até a aposentadoria dos mesmos. Como expomos ao longo do trabalho e como destaca o autor, as prisões são instituições dinâmicas e por isso os servidores precisam de oportunidades regulares para atualizar seus conhecimentos e aperfeiçoar suas habilidades em áreas especializadas. Desse modo, esse desenvolvimento formativo deve permear toda a carreira dos servidores penitenciários. Além de Coyle (*op. cit.*), vários documentos⁶⁷, como apontamos ao longo de nossa discussão teórica, dispõem sobre a importância de assegurar não só às(aos) agentes penitenciárias, como a todos(as) servidores penitenciários(as), o acesso à formação permanente.

Assim, segundo informações contidas no sítio da Escola de Administração Penitenciária (EGEPEN) em julho de 2013, foram abertas inscrições para a seleção do I Curso de Pós-Graduação em Políticas e Gestão Prisional e para o I Curso de Pós-Graduação em Inteligência Prisional, os quais ofertaram 35 vagas, cada, para os(as) Agentes Penitenciários do Estado da Paraíba. Havia também 05 vagas de cada, reservadas aos ocupantes de cargos comissionados do quadro de funcionários da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária. Além do mais, observamos que em janeiro do referido ano a EGEPEN ofertou o Curso de Escolta e Apoio à Recaptura (CESAR). Este teve 165 Agentes Penitenciários inscritos, com 96 horas de formação e teve como objetivo “habilitar os servidores para procedimentos de escolta e apoio a prisões das polícias civil e militar, na recaptura dos evadidos do Sistema Prisional”. E em março do mesmo ano, após enquête⁶⁸ no sítio, a EGEPEN ofertou 50 vagas para o Curso de Introdução à Atividade de Inteligência Penitenciária. Contudo, não encontramos no sítio da EGEPEN, nem nos documentos pesquisados, informações de outros cursos realizados no período de 2008 a 2013 destinados as(aos) agentes penitenciários.

⁶⁷ Matriz Nacional Curricular para a Educação em Serviços Penitenciários (2006a), Educação em Serviços Penais: Fundamentos de política e diretrizes de financiamento (2005), Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais (2006b) *et al.*

⁶⁸ Atualmente está aberta uma enquête no sítio da EGEPEN para que os servidores escolham o curso que desejam que a EGEPEN ofereça, entre as opções tem-se: Gerenciamento de Crise, Direitos Humanos, Execução Penal, Inteligência Penitenciária, Imobilização Tática e Defesa Pessoal.

Diante disso, apenas três (30%) das agentes afirmaram que após o curso de formação inicial tiveram oportunidade de continuar o processo de formação profissional pelo Sistema Penitenciário. A agente 01, por exemplo, que está fazendo a especialização em Gestão Pública pela EGEPE, destacou que antes apareceram alguns cursos de tiro, manuseio e tonfas, mas era uma “panela”, ou seja, alguns privilegiados da gestão que iam fazer. Logo, a agente 05 disse que fez curso teórico de instrução de tiros, porém, não fez as aulas práticas, pois estava de plantão. E a agente 06 afirmou ter realizado treinamento de tiro em parceria com a polícia militar.

Ademais, observamos que 70% das entrevistadas não participaram de nenhuma formação/capacitação depois que estão trabalhando no presídio. Destacamos a fala da agente 10 a qual aduz que não fez nenhum curso e que estes quando aparecem “são mais por amizade (entre o coronel e a direção do presídio)”. Desse modo, a agente 01 enfatiza a necessidade de algo “padronizado”, ou seja, cursos de formação sob a responsabilidade pública aos quais todas as profissionais tenham acesso, pois, conforme relatou a entrevistada 02, que não fez nenhum curso: *“tentei da vez passada, mas as vagas tinham acabado, aí só no próximo...”*. Isso nos leva a compreender que não é desinteresse por parte das agentes, mas, a oferta dos cursos não está atendendo à demanda dos(as) servidores(as) penitenciários no Estado.

Apesar do Estado não estar assegurando, diante da demanda, a oferta da capacitação continuada às agentes penitenciárias, estas acabam buscando dar continuidade à formação em outras instituições, seja na área penitenciária, na área de formação acadêmica ou em outras conforme explicitaram as agentes 03 e 04, como podemos visualizar os relatos na tabela a seguir.

A agente 01 afirmou a continuidade de sua formação acadêmica em Direito com cursos de especialização em Direitos Humanos, Gestão Pública e Direito. Já a agente 06 destacou que está cursando Gestão e Políticas em Segurança Pública em uma faculdade particular. Não obstante, a mesma destaca que sempre aproveita as oportunidades dos cursos pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), a qual oferece anualmente mais de 60 cursos a distância em diversas temáticas. Conforme dados dispostos no sítio do Ministério da Justiça, os mais

procurados são nas áreas de: Direitos Humanos, Inglês, Espanhol, Uso Diferenciado da Força, Gerenciamento de Crises e Crimes Ambientais⁶⁹.

Subcategoria	Fala das entrevistadas	Evocadoras
Área profissional ou afim	A minha especialização, a primeira (Direitos Humanos), foi na UFAL, a minha outra foi na UFPE, em Gestão Pública, e tenho pela ISMAP- especialização geral em Direito. É pós também. (Agente 01) Atualmente faço pós em Gestão e Políticas em Segurança Pública pela Estácio. Também faço sempre os cursos oferecidos pelo SENASP, já fiz: Atendimento às Mulheres em Situação de Violência, Concepção e Aplicação do Estatuto da Criança e do Adolescente, Enfrentamento da Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, Filosofia dos Direitos Humanos aplicados à atuação Policial, Prevenção da Letalidade de Crianças e Adolescentes, Tópicos em Psicologia relacionados à Segurança Pública e Defesa Civil. (Agente 06) Eu estou fazendo pós, mas estou pagando (Gestão Pública). Eu tenho feito alguns cursos pela secretaria nacional, né, SENASP. [...] Sim, uma coisa que eu queria falar [...] nós não podemos fazer cursos, por exemplo, há algum tempo atrás houve uma seleção para especialização de Direitos Humanos e os Agentes Penitenciários foram excluídos, agora assim, eu acho que nós deveríamos estar lá porque é nossa realidade. (Agente 10)	03
Área de formação ou outras	Eu fiz alguns cursos pela faculdade, né. Fiz uns cursos da minha própria área (contabilidade), fiz ESPED, que é um tipo de sistema. (Agente 03) Eu tenho cursos assim na área de beleza, eu tô fazendo o curso de corretor de imóveis, bem divergentes... (Agente 04)	02
Não realizou outros cursos	Não , mas eu gostaria de participar desses estudos, muitas vezes não tenho como fazer e outras não sou convidada, né. (Agente 09)	02

Quadro 19 – Cursos realizados pelas agentes pós-formação inicial.

Fonte: Primária

⁶⁹ Criada em 2005 pela Senasp/MJ, em parceria com a Academia Nacional de Polícia, a Rede Nacional de Educação a Distância – Rede EAD-Senasp é uma escola virtual destinada aos profissionais de segurança pública em todo o Brasil. Tem como objetivo viabilizar o acesso à capacitação continuada, independentemente das limitações geográficas e temporais. Com a implementação da Rede EAD, a Senasp/MJ busca promover a articulação entre as Academias, Escolas e Centros de Formação e Aperfeiçoamento dos Operadores de Segurança Pública, de todo o Brasil, a partir de uma postura de respeito às autonomias institucionais, bem como aos princípios federativos. A Rede EAD-Senasp possibilita aos Policiais Civis, Militares, Federais, Rodoviários Federais, Bombeiros, Profissionais de Perícia Forense, Guardas Municipais e Agentes Penitenciários, acesso gratuito à educação continuada, integrada e qualificada. Maiores informações ver: <<http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJE9CFF814ITEMIDD9B26EB2E3CD49B79C0F613598BB5209PTBRIE.htm>>.

Podemos ver na tabela que a agente 10 chama atenção de uma seleção para o Curso de Especialização em Segurança Pública e Direitos Humanos que houve em 2013, parceria da SENASP com o Núcleo de Direitos Humanos da Universidade Federal da Paraíba, a entrevistada ressaltou que a categoria de Agente Penitenciário foi excluída do processo. No edital NCDH/CCHLA n.º 004/2013 está explícito no tópico 1 que versa sobre as vagas: “serão oferecidas 40 (quarenta) vagas para policiais civis, militares, bombeiros militares, peritos forenses estaduais e guardas municipais” e, 10 (dez) vagas para membros da sociedade civil, ambos deveriam portar diploma de graduação em curso superior de qualquer área de conhecimento, reconhecido pelo MEC. Assim, confirma-se a “exclusão” relatada pela entrevistada 10 que ainda questiona:

por que que um guarda de trânsito tem mais chance de fazer um curso de Direitos Humanos do que um agente penitenciário que está aqui o tempo todo, que é um educador, que precisa de meios para educar, [...] ressocializar as apenadas? Isso, nossa, é uma falha imensa... (Agente 10).

Apesar do edital do curso de especialização não abranger as(os) agentes penitenciários, estes poderiam concorrer às vagas destinadas aos membros da sociedade civil. Contudo, a abrangência do público-alvo do edital parece um tanto contraditória com o próprio público dos cursos a distância que a SENASP oferece, que inclui nestes os(as) agentes penitenciários. Isso pode ser constatado no sítio da SENASP e na própria afirmativa da entrevistada 06. Talvez o critério utilizado na seleção tenha sido o preconizado no Art. 144 da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: I - *polícia federal*; II - *polícia rodoviária federal*; III - *polícia ferroviária federal*; IV - *polícias civis*; V - *polícias militares e corpos de bombeiros militares*. (BRASIL, 1988, grifos nossos).

Nesses termos, a profissão de Agente de Segurança Penitenciária não está contemplada na Constituição Federal. Desse modo, a PEC 308/04 propõe alterar o artigo 144 da CF incluindo e criando o cargo de “Polícia Penitenciária”.

Ademais, compreendemos que os(as) Agentes de Segurança Penitenciária, assim como os policiais civis, militares, bombeiros militares, peritos forenses

estaduais e guardas municipais, apesar de não reconhecidos no Art. 144 da Constituição Federal, são profissionais da área de segurança pública e por isso poderiam ter sido contemplados no edital do curso de especialização, assim como ter oportunidades de realizar os cursos a distância da SENASP, para que assim pudessem se atualizar, conforme já discutimos a necessidade.

Considerando que a participação das profissionais em eventos e/ou seminários sobre o Sistema Penitenciário também faz parte do processo de formação questionamos às agentes se elas já haviam tido a oportunidade de participar de eventos e/ou seminários na área de atuação. Assim, 70% responderam que já participaram, assim cabe ressaltar a fala da agente 01 que enfatiza que sempre participa, pois tem pretensão de seguir carreira docente, ou seja, busca se atualizar para conquistar outros anseios pessoais e profissionais. Já a agente 08 afirmou ter participado de dois eventos, um sobre ressocialização (I Seminário Estadual de Ressocialização – Um novo olhar para o sistema prisional realizado em março de 2012) e outro sobre gestão penitenciária (I Encontro Estadual de Diretores do Estado da Paraíba realizado em novembro de 2013). A agente 10 confirmou a participação no evento sobre ressocialização e na II Semana do Agente Penitenciário realizado em junho de 2013. Contudo, as agentes 02, 07 e 09 afirmaram que até então não tiveram oportunidade de participar de tais eventos. A entrevistada 07 justificou sua ausência nos eventos destacando que os mesmos, quando são realizados, têm quantidade de vagas limitadas ou coincidem com seu dia de plantão, fato esse destacado também pela agente 09 que disse: *“nunca fui, sempre fico aqui presa”*.

Isso nos leva a concluir que além dos poucos cursos de capacitação, há poucos seminários que abordem questões pertinentes ao Sistema Penitenciário destinado às(aos) Servidoras(es) Penitenciárias(os) e quando existem, muitas não podem participar já que estão de plantão.

Considerando também que o processo de formação não é só responsabilidade do Estado, cabendo também às profissionais buscarem meios de se atualizarem, interrogamos as entrevistadas se elas costumam ler ou publicar artigos/matérias sobre o Sistema Penitenciário, porém nenhuma afirmou que sim. Destarte, a agente 10, em outro momento da entrevista, destacou que fez seu Trabalho de Conclusão de Curso sobre a qualidade de vida das agentes

penitenciárias no trabalho. Para isso, com certeza, precisou pesquisar, ler e escrever sobre seu âmbito profissional.

Logo, percebemos que as agentes entrevistadas não buscam se atualizar ou compreender, a partir de outras análises e perspectivas, o “universo prisional” em que estão inseridas. Como vimos, o curso de formação não contemplou suficientemente o entendimento delas sobre a função no Sistema Penitenciário e há poucas oportunidades de qualificação profissional para elas.

4.14 CONHECIMENTOS FUNDAMENTAIS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO (A) AGENTE PENITENCIÁRIO

Percebemos ao longo das entrevistas que as agentes constantemente destacavam a necessidade de formação continuada/permanente para que pudessem dar continuidade ao processo de formação. Segundo Coyle (2002), o treinamento dos servidores penitenciários deve ser pensado de modo a atender as especificidades de seu trabalho na prisão, pois, por ser um lugar fechado e isolado tende a deixar os profissionais muito limitados e inflexíveis. Não obstante, assegura o autor que os servidores penitenciários precisam permanecer sensíveis às mudanças na totalidade da sociedade da qual provêm seus presos e à qual eles retornarão. Assim, sugere que os servidores que trabalham com grupos específicos (adolescentes ou jovens infratores privados de liberdade, mulheres, presos com distúrbios mentais e presos de alta segurança) recebam capacitação específica.

Considerando o pouco tempo de formação apontado pelas agentes, a organização curricular do curso e as necessidades das agentes pós-formação inicial, buscamos compreender quais os conhecimentos fundamentais apresentados pelas entrevistadas, para possíveis cursos de formação permanente. Desse modo, as agentes apresentaram uma lista de demandas, como podemos observar no gráfico a seguir, entre as mais destacadas estão conhecimentos sobre: estudo sobre mulheres, psicologia, defesa pessoal, primeiros socorros, gerenciamento de crises, direito, estudo sobre drogas, simulação de casos.

Os conhecimentos menos mencionados, mas que merecem destaque são: revista, criminologia, tiro, abuso de poder/autoridade, uso progressivo e continuado

da força, linguagem corporal, taekwondô, judô⁷⁰ e parte física para as agentes penitenciárias.

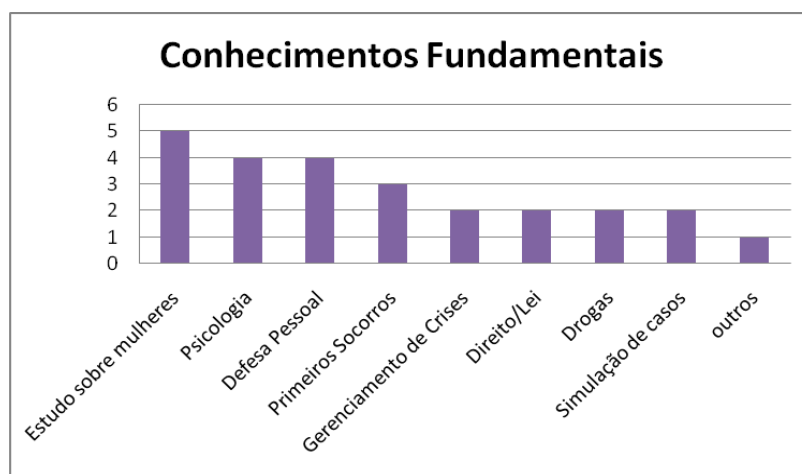


Gráfico 6 – Conhecimentos fundamentais para a prática profissional das agentes.
Fonte: Primária

Sobre a necessidade de um curso que contemplasse conhecimento sobre drogas, gostaríamos de destacar a fala da agente 01 que disse: *“lidamos com gente e não tivemos nada ligado a tratamento, recepção, ou seja, como tratar gente e não objetos”*. A agente demonstra preocupação em tratar as pessoas presas como seres humanos, considerando suas especificidades. Logo, cinco agentes (50%) demonstraram desejo em conhecer melhor a realidade prisional feminina, em específico, as necessidades das mulheres presas, ou seja, compreender o universo feminino do qual fazem parte. Esse treinamento específico com enfoque ao tratamento de mulheres encarceradas está explícito na Regra 33 das Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (2010), a qual dispõe:

1. Todo funcionário designado para trabalhar com mulheres presas deverá receber treinamento sobre as necessidades específicas das mulheres e os direitos humanos das presas.
2. Deverá ser oferecido treinamento básico aos funcionários das prisões sobre as principais questões relacionadas à saúde da mulher, além de medicina básica e primeiros-socorros.

⁷⁰ A agente 09 destacou a necessidade de cursos de taekwondô ou judô de modo que elas pudessem aprender a usar melhor a força, como forma de defesa, já que elas não usam nenhum tipo de armamento.

3. Quando crianças puderem acompanhar suas mães na prisão, os funcionários também serão sensibilizados sobre as necessidades de desenvolvimento das crianças e será oferecido treinamento básico sobre atenção à saúde da criança para que respondam com prontidão a emergências. (ONU, 2010).

Não obstante, entendemos que esses conhecimentos e outros, como psicologia, direito, linguagem corporal, criminologia etc. nesse contexto são importantes, pois,

para tão poucos controlarem tantos, é preciso conhecer as leis do crime, entender o funcionamento da cadeia, a dinâmica e o impacto do encarceramento na mente humana, decifrar personalidades e intenções ocultas, ter anos de experiência e empregar métodos nem sempre ortodoxos. (VARELLA, 2012, p. 40).

Além disso a agente 03 destacou a necessidade de uma melhor preparação para questões de saúde na prisão, pois, segundo ela, no CRFMJM há presas com doenças infectocontagiosas, como tuberculose; além de outros tipos de doenças como a AIDS e por isso precisam saber os meios de prevenção para não se contaminarem, além de garantir uma atenção qualificada às internas acometidas com tais e outras doenças. Sobre isso, as Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (2010), Regra 34, dispõe que:

Os programas de capacitação sobre HIV deverão ser incluídos como parte do treinamento regular dos funcionários da prisão. Além da prevenção, tratamento, cuidado e apoio relativos a HIV/AIDS, temas como gênero e [...] direitos humanos, com particular ênfase em sua relação com o HIV, a estigmatização e a discriminação, também deverão fazer parte do currículo. (ONU, 2010).

A Regra 35 também enfatiza que os funcionários da prisão “deverão ser treinados para detectar a necessidade de cuidados com a saúde mental e o risco de lesões auto infligidas e suicídio entre as mulheres presas, além de prestar assistência, apoio e encaminhar tais casos a especialistas”⁷¹.

⁷¹ Durante as entrevistas as agentes destacaram que recebem muitas mulheres com problemas mentais, as quais, segundo elas, eram para estarem internas no Hospital Judiciário. Contudo, afirmaram que raramente elas conseguem transferência das internas para o Hospital. Inclusive, conforme destacaram, em 2013 uma interna cometeu suicídio no CRFMJM. Segundo uma agente ela estava acometida por problemas mentais e não estava tendo um tratamento especializado com

Portanto, podemos ver o quanto as demandas de formação permanente apresentadas pelas agentes entrevistadas são anseios pertinentes aos seus afazeres diários que não foram passados no curso de formação, ou mesmo, pelo pouco tempo de formação não contemplaram o entendimento destas. Além do mais, diferentemente do que apontamos em vários momentos da análise, as agentes, nessa questão, dispõem da necessidade de cursos de caráter mais teórico do que propriamente prático. Por isso, a importância de assegurar aos(às) profissionais cursos permanentes de formação, para se qualificarem e quiçá melhorar suas atuações e a própria realidade prisional.

psicólogo e psiquiatra, além do lugar que estava (prisão) e a ausência de medicação específica. Segundo relatos de uma entrevistada, a diretora do CRFMJM tentou fazer a transferência da interna para o Hospital Judiciário várias vezes, mas o pedido sempre foi negado (*sic*). Na época foi instaurada uma sindicância para apurar denúncias realizadas pela Comissão de Direitos Humanos da Paraíba, as quais davam conta de que essa interna teria falecido devido a situações de maus tratos e tortura que estava vivenciando por parte de profissionais do CRFMJM. Destarte, após sindicância ficou comprovado que a interna cometeu suicídio. Para compreender melhor o caso acessar: <<http://pge-pb.jusbrasil.com.br/noticias/100491577/comissao-de-sindicancia-conclui-investigacoes-sobre-denuncias-de-tortura-na-penitenciaria-feminina-julia-maranhao>>. Acesso em: 11/06/2014.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalmente podemos tecer algumas observações sobre o nosso estudo que propôs analisar o curso de formação inicial para as Agentes Penitenciárias e sua relação com a formação em Direitos Humanos.

Diante disso, havíamos partido do pressuposto que o curso de formação, com apenas 100 horas de aulas divididos em 15 dias, não tinha sido suficiente para preparar as Agentes Penitenciárias para a realidade que elas iriam encontrar no Sistema Penitenciário e que a formação inicial não teve o propósito de formar as agentes considerando os princípios de Direitos Humanos propostos em diversos mecanismos legais que orientam a formação dos(as) servidores(as) penitenciários.

Assim, partindo da definição de formação exposta por Rios (1983), o qual diz ser um processo eminentemente educativo que exige tempo, currículos, disciplinas, pessoal especializado e tem como objetivo oferecer uma profissionalização científica e técnica, podemos observar, a partir da nossa análise dos dados, que o curso inicial de formação informou mais do que formou as agentes. Isso porque, os resultados alcançados permite-nos concluir que o tempo de formação, ou melhor, as 100 horas de aulas divididas em 15 dias não foi suficiente sequer para informar as agentes sobre o trabalho que elas iam desempenhar na prisão; a organização curricular do curso, estava, de algum modo, em consonância com a Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais, porém as disciplinas estavam mais direcionadas à questões de segurança e assuntos aliados; o corpo docente foi considerado pelas agentes satisfatório, mas acreditamos que a presença massiva de policiais militares na formação dificulta a construção da identidade profissional das agentes penitenciárias, contribuindo assim, para reforçar e exigir das mesmas o caráter mais ostensivo, como pudemos observar em alguns relatos a identificação das agentes com o “ser polícia”; as avaliações realizadas do curso, por sua vez, não tiveram como objetivo medir o conhecimento das agentes; além do mais, elas apontaram que a formação foi mais teórica do que prática, mas poucas lembram dos conteúdos passados.

Quanto à formação e sua relação com a formação em Direitos Humanos chegamos a conclusão que o curso não teve como objetivo maior formar as agentes considerando os princípios de Direitos Humanos. Isso porque, conforme os resultados da nossa análise dos dados, as agentes tiveram mais contato com

questões de Direitos Humanos em uma disciplina de 04 horas/aula que abordou tal temática. Logo, o curso com 100 horas, voltado para disciplinas, em sua maioria, relacionadas à segurança e assuntos aliados não transversalizou, conforme orienta o PNEDH (2006), assuntos de Direitos Humanos e cidadania. Além do mais, observamos que as agentes não conseguem correlacionar a teoria apreendida sobre DH à prática profissional e pouco reconhecem esses princípios como parte constitutiva de suas atribuições na prisão, mesmo destacando algumas tarefas cotidianas no CRFMJM que se enquadram dentro do perfil do/a Agente Penitenciário comprometido com os Direitos Humanos exposto no Manual do Agente Penitenciário. Na verdade, elas acabam, de certa forma, rejeitando o tema de Direitos Humanos, pois, associam esses à determinados grupos de defesa das pessoas encarceradas. Porém, vimos que faltou na formação envolver as agentes dentro desse contexto, para que elas pudessem entender o verdadeiro sentido dos Direitos Humanos, o qual não contempla só quem está do “lado de lá” (pessoas encarceradas).

Destarte, acreditamos que os Direitos Humanos podem ser representados na vida das agentes penitenciárias em dois sentidos: em primeiro, pelo fato de serem *humano*, elas tem o direito de exercer e gozar de todos os direitos e liberdades individuais previstos em leis; em segundo, por serem profissionais do Estado, assumindo a função de Agente Penitenciária, devem cumprir seus deveres observando os direitos das pessoas encarceradas. Portanto, os Direitos Humanos devem ser vistos como parte constitutivas da vida e prática das agentes. Para tanto, faz-se necessário nos processos formativos uma metodologia diferenciada que aborde questões de educação em/para Direitos Humanos, ou seja, uma formação menos informativa e mais formativa no sentido de preparar as agentes numa perspectiva crítica, atendendo as três dimensões expostas por Sousa (2011), as quais compreendem-se em: *competências técnicas* (saber compreender e fazer seu trabalho com excelência), *competências intelectuais* (saber pensar o próprio trabalho, a sua condição de trabalhador social e o sistema penitenciário como segmento de funcionamento da sociedade) e *competências humanas* (saber se relacionar estabelecendo interações justas, harmônicas e proativas em todos os âmbitos do universo relacional das prisões).

Em linhas gerais, o que podemos perceber é que o curso serviu apenas para as agentes terem uma noção do que iriam encontrar na prisão, já que a maioria não

tinha conhecimento sobre a profissão. Na verdade, o curso de formação das agentes parece cumprir apenas uma exigência do edital do concurso, uma vez que como elas próprias afirmaram só tiveram dimensão de sua função no Sistema Penitenciário no contato diário com as outras agentes no CRFMJM. Destarte, compreendemos que a formação, no geral, não contribuiu para oferecer uma profissionalização em termos técnicos e científicos para as agentes, bem como sugere Rios (1983).

Diante disso, acreditamos que um processo de formação incipiente, que não se baseia na perspectiva de formar profissionais para serem promotores e defensores dos direitos humanos, colabora para que os índices de violação dos direitos das pessoas que se encontram em situação de encarceramento aumentem e até se multipliquem nas unidades prisionais. Isso porque diante da situação de que perpassa o Sistema Prisional brasileiro, vimos que, dos mais diversos problemas (superlotação, violação dos direitos dos presos e presas e o mau gerenciamento dos recursos na área etc.) um dos maiores desafios tem sido fazer com que as(os) Agentes Penitenciários se reconheçam enquanto passivos respeitadores de direitos humanos e ativos promotores dos mesmos. Até porque, tais profissionais não são preparados e qualificados para tal função, e quando são, o próprio Sistema tende a limitar os seus afazeres, determinando que apenas “vigiem e disciplinem” as(os) presos(as).

Portanto, reconhecemos a importância de uma educação embasada pelos princípios dos Direitos Humanos para os Servidores Penitenciários, pois, sendo esta orientada para a formação cidadã, para o reconhecimento da dignidade, do fortalecimento de liberdades fundamentais, para a promoção da justiça e da paz, possibilita a esses profissionais compreenderem que seu papel social está para além da vigilância, da disciplina, abrangendo, principalmente, a promoção e defesa dos direitos humanos e da cidadania da população encarcerada. Nesse contexto, as agentes precisam conhecer para se compreenderem como profissionais que podem transformar a realidade das prisões, desse modo, precisam passar por processos de formações permanentes e não por meros treinamentos, pois:

Da educação que, não podendo jamais ser neutra, tanto pode estar a serviço da decisão, da transformação do mundo, da inserção crítica nele, quanto a serviço da imobilização, da permanência possível das estruturas injustas, da acomodação dos seres humanos à realidade tida como intocável. Por isso, falo da educação ou da transformação. Nunca do puro

treinamento. Por isso, não só falo e defendo, mas vivo uma prática educativa radical, estimuladora da curiosidade crítica, à procura sempre da ou das razões de ser dos fatos (FREIRE, 2000, p. 58).

No entanto, entendemos que a Educação em Direitos Humanos no âmbito dos processos de formação dos profissionais de Segurança Penitenciária apesar de ser uma alternativa necessária, ainda é muito limitada, pois, percebe-se que, ela por si só não é capaz de modificar o quadro de violação, é preciso também mudanças estruturais e institucionais no Sistema Penitenciário para que a teoria possa de fato ser aplicada na prática. Diante disso, compreendemos que seja necessário gerenciar melhor os recursos para a área, já que esses tendem a ser voltados para a aquisição de equipamentos de segurança; é preciso investir mais nos profissionais, garantir seus direitos a começar pela elaboração de uma Lei que Regularmente a profissão em âmbito nacional e o Plano de Cargo e Carreira; assegurar melhores condições de trabalho e a continuidade da formação em matéria de Direitos Humanos com aulas teóricas e práticas, uma vez que, quando se une a prática com a teoria tem-se a práxis, a ação criadora e modificadora da realidade (FREIRE, 2000).

Diante disso, destacamos a importância de diálogo sistemático entre a EGEPEN e os(as) profissionais do Sistema Penitenciário do Estado da Paraíba, com vistas a construir e implementar propostas pedagógicas, conforme a necessidade dos(as) mesmos(as), considerando os princípios da política penitenciária e da função desses servidores em favorecer a reintegração social e a diminuição de reincidência. Além do mais, deve-se levar em consideração questões, diante das necessidades apresentadas pelas agentes, sobre Gênero, Saúde e Direitos Humanos no Sistema Prisional, conforme orienta a Matriz Nacional Curricular para Educação em Serviços Penais (2006), a Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional- PNAME (2014) e outros mecanismos que já destacamos.

Salientamos também a importância da discussão de gênero no Sistema Prisional, pois, apesar da Matriz Nacional Curricular (2006) orientar a formação dos(as) servidores(as) penitenciários com abordagem em gênero, pudemos observar que o curso preparatório para as agentes não tratou sobre essa questão e isso acaba refletindo na prática das agentes no CRFMJM, em querer igualar o tratamento às internas assim como o concedido aos internos masculinos. Algumas agentes chegaram a afirmar que no curso foi enfatizada essa temática, no entanto, elas não

demonstraram nenhum conhecimento específico, apenas destacaram que conheceram o presídio feminino. Apesar das mesmas terem ressaltado que não houve diferença no tratamento entre elas e os agentes na formação, percebemos que o curso foi elaborado por e para homens, como a própria agente 04 afirmou, já que a maioria dos educandos e docentes eram do sexo masculino e as abordagens estavam focadas para o masculino (agentes e presos), é tanto que a maioria das agentes prefere uma formação igual para ficarem preparadas suficientemente em questões práticas (tiro, defesa pessoa e fisicamente) tanto quanto os agentes masculinos. Destarte, frisamos a necessidade de uma abordagem de gênero no sistema prisional desde o curso inicial à formação permanente para que os(as) servidores(as) possam analisar essa categoria reflexivamente, enquanto uma construção social, permitindo-os(as) compreender as especificidades dos estereótipos construídos sobre o feminino e masculino na profissão e na prisão e assim se compreenderem como ser humano que tem limites e reconhecerem, em suas relações, o outro e suas particularidades.

Aproveitamos as considerações finais deste trabalho para fazer um adendo à terminologia da categoria de Agentes de Segurança Penitenciária que tanto utilizamos nos Capítulos I, II e III, e que só nos inquietou no momento que realizávamos a análise dos dados. Sem nos darmos conta, acabamos reproduzindo ao longo do trabalho esse termo, porém, ao final achamos conveniente não corrigir o que já estava escrito para podermos aqui destacar e sugerir desmistificar essa nomenclatura que agrega à profissão a função restrita de “segurança”. Isso porque ao lermos e relermos o trabalho vimos que desde o arcabouço normativo que trata sobre a profissão de Agente Penitenciário à nossa análise dos dados é atribuído a essas(es) profissionais além de garantir a segurança, custódia das pessoas presas e da prisão, atuar como viabilizadores de direitos, entre tantas outras atribuições (*cf.* COYLE, 2002). Por isso, se desejamos mudanças no âmbito da atuação desses profissionais no Sistema Penitenciário seria interessante começar pelo próprio nome, algo que começamos a fazer desde o Capítulo IV.

Além do mais, convém destacar que nosso estudo não foi desenvolvido na perspectiva de apenas tecer críticas à formação, mas, sobretudo, elucidar algumas questões e propor mudanças no âmbito da educação dos servidores penitenciários à luz da Educação em Direitos Humanos. Até porque, partimos do entendimento comum do PNEDH, que “o quadro de graves violações somente será alterado se

conseguirmos formar cidadãos mais conscientes de seus direitos, dos meios para sua proteção e voltados para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e da cultura de paz” (BRASIL, 2007, p. 06).

Destarte, gostaríamos de frisar que não tivemos a pretensão de esgotar a discussão do tema, mas, iniciar, de forma que possamos avançar para melhorar tanto o debate teórico e a funcionalidade do Sistema; para gerir e orientar novas políticas públicas na área de educação nas prisões, em específico, destinados aos(as) servidores(as) do Sistema Prisional.

Por fim, sem fim, gostaríamos de encerrar nossa discussão evidenciando que diferentemente dos profissionais Agentes Penitenciários que Varella (2012) descreve em seu livro “Carcereiros”, observamos que as agentes que entrevistamos são mulheres que entraram no sistema através de concurso; a maioria advinda de outros Estados, solteiras, branca e com formação superior; sempre estão bem arrumadas, maquiadas e com unhas pintadas; foram contratadas em uma época em que a política penitenciária está respaldada pela garantia de direitos, apesar da discrepância entre teoria e prática; receberam treinamento antes de ingressarem no sistema e, mesmo que incipiente, tem oportunidade de formação continuada; os salários, segundo elas, são relativamente satisfatórios para atender suas necessidades; e, a unidade em que trabalham não é tão vulnerável a violência quanto a descrita pelo autor, como algumas agentes relataram o CRFMJM é mais insalubre do que perigo. Porém, como vimos a maioria almejam alçar outros cargos, apesar de estarem trabalhando a pouco tempo no CRFMJM e isso tem algumas justificativas, as quais já abordamos. Além do mais, algumas demonstraram em determinados momentos das entrevistas que são mulheres que sonham com um Sistema Penitenciário melhor, que desejam que aquelas mulheres encarceradas saiam e tenham oportunidades de viver em liberdade e não se reinserir na criminalidade, porém observamos que falta a execução desses sonhos à realidade cotidiana das mesmas na prisão, por isso destacamos o primeiro passo fundamental: educação permanente à luz dos Direitos Humanos para que elas possam conhecer e, logo, ter embasamento para transformar o cenário atual, desfavorável, do Sistema Penitenciário. Destarte, a agente 02 as define:

Nós, pra muitas pessoas, somos mulheres bravas que batemos nas presas, mas não é assim, a maioria aqui são pessoas extremamente sensíveis,

mulheres extremamente delicadas, que amam, tem marido, filhos, ou seja, somos seres humanas e muitas vezes mal interpretadas.

REFERÊNCIAS

BALESTRERI, Ricardo Brisola. **Direitos humanos**: Coisa de Polícia – Passo Fundo: CAPEC, Paster Editora, 1998.

_____. Agentes da manutenção ou construtores da transformação? In: SILVA, A. M. M.; TAVARES, C. (Orgs.). **Políticas e fundamento da educação em direitos humanos**. São Paulo: Cortez, 2010.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de: RETO, Luís Antero; PINHEIRO, Augusto. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARROS, Ana Maria de; JORDÃO, Maria Perpétua Dantas. A cidadania e o sistema penitenciário brasileiro. **Varedas FANIP**, Caruarú, v. 1. n. 1, p. 8-17, jan./jun. 2004.

BENEVIDES, Maria Victoria. Direitos humanos: desafios para o século XXI. In: SILVEIRA, R. M. G. *et al.* **Educação em direitos humanos**: Fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Lei de Execuções Penais**. Lei n.º 7.210, de 11 de julho de 1984. Brasília, Imprensa Oficial, 1984.

_____. Ministério da Justiça. **Regras mínimas para o tratamento do preso no Brasil**. Brasília: Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, 1994.

_____. Ministério da Cultura. Declaração e programa de ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Adotada em 08 de setembro de 2001 em Durban, África do Sul.

_____. Ministério da Educação. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH)**. Brasília, 2007.

_____. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394, de 20/12/1996.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional (Depen/MJ). **Educação em serviços penais**: Fundamentos de Políticas e Diretrizes de Financiamento. Brasília: Departamento Penitenciário Nacional, 2005.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional (Depen/MJ). **Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penais**. Omar Alejandro Bravo; Rodrigo Ghiringhelli de Azevedo, 2006a.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional (Depen/MJ). **Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais**. Brasília: Departamento Penitenciário Nacional, 2006b.

_____. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Comissão Parlamentar de Inquérito do Sistema Carcerário**. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009. 620p. (Série ação parlamentar; n. 384).

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. **Portaria nº 3.123, de 3 de dezembro de 2012**, do DEPEN, que cria a Escola Nacional de Serviços Penais, no Âmbito do Departamento Penitenciário Nacional. Brasília: Ministério da Justiça, Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/depen>>.

_____. Ministério da Justiça. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. **Relatório de visitas a estabelecimentos penais e a autoridades da Execução Penal do Estado da Paraíba**, 2012.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por amostra de domicílios**, v. 32, 2012. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/59/pnad_2012_v32_br.pdf>. Acesso em: 10/05/2014.

_____. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP 1/2012, Estabelece **Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos**. Diário Oficial da União, Brasília. Seção 1, p. 48, 31 de maio de 2012.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. Plano Diretor do Sistema Penitenciário. **Relatório da Situação atual do Sistema Penitenciário – Escola de Administração Penitenciária**. Maio/2008. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/depen>>. Acesso em: 26/09/2013.

_____. Ministério da Justiça. **Manual do Agente Penitenciário** (DEPEN/MJ), s/d. Disponível em: http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf. Acesso em: 20 de junho de 2013.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. **Portaria n.º 213, de 15 de Julho de 2013**. Brasília: Ministério da Justiça, Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_24623892_PORTARIA_N_213_DE_15_DE_JULHO_DE_2013.aspx>.

_____. Ministério da Justiça. **Portaria Interministerial n.º 210, de 16 de janeiro de 2014**. Institui a Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional, e dá outras providências.

_____. Lei n.º 12.993, de 17 de junho de 2015. Altera a Lei n.º 10.826, de 22 de dezembro de 2003, para conceder porte de arma funcional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12993.htm>. Acesso em: 20/06/2014.

BRAUNSTEIN, Hélio Roberto. Mulher encarcerada: Trajetória entre a indignação e o sofrimento por atos de humilhação e violência. 2007. 174 p. **Dissertação** (Mestrado) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo-USP.

CANDAU, Vera Maria. Educação em direitos humanos: desafios atuais. In: SILVEIRA, R. M. G. *et al.* **Educação em direitos humanos**: Fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

CARBONARI, Paulo César. Educação Popular em Direitos Humanos: aproximações e comentários ao PNEDH. In: SILVA, A. M. M.; TAVARES, C. (Orgs.). **Políticas e fundamento da educação em direitos humanos**. São Paulo: Cortez, 2010.

COELHO, Edmundo Campos. **A oficina do Diabo e outros estudos sobre criminalidade**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

COYLE, Andrew. **Administração Penitenciária**: uma abordagem de direitos humanos. Londres: International Centre for Prison Studies, Kings College, 2002.

DIAS, Adelaide Alves. Da educação como direito humano aos direitos humanos como princípio educativo. In: SILVEIRA, R. M. G. *et al.* **Educação em direitos humanos**: fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

ESPINDOLA, Lídia S. Recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal para a área penitenciária. **Revista do Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo**, São Paulo, a IV, n. 2, p. 49-53, 1981.

FALCÃO, Armando. **Recomendações mínimas para a formação de agentes prisionais**. Brasília, Ministério da Justiça, 1989.

FERREIRA, Edson Raimundo. **Prisões, Presos, Agentes de Segurança Penitenciária, Direitos Humanos**. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

FIGUEIREDO, Railander Quintão. Educação em serviços penais: diretrizes para a Escola de formação do sistema prisional em Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007. 181p. **Dissertação** (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG.

FOUCAULT, Michael. Sobre a prisão. In: **Microfísica do poder**. 3. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1982. p. 129-144.

_____. **Vigiar e punir: história e violência nas prisões.** Petrópolis: Vozes, 2004.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia como prática da Liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967.

_____. **Pedagogia do oprimido.** 14. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

_____. **Pedagogia do oprimido.** 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

_____. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa,** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

_____. **Segunda carta: do direito e do dever de mudar o mundo. Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos.** São Paulo: Editora UNESP, 2000. p. 53-63.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 42-48; 64-74; 187-202.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo, Perspectiva, 1974.

GOVERNO DE ESTADO DO AMAZONAS. Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos. Escola de Administração Penitenciária do Estado do Amazonas. Disponível em: <<http://www.sejus.am.gov.br/unidades-e-departamentos/esap/o-que-e-a-esap/>>. Acesso em: 30/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DO CEARÁ. Secretaria da Justiça e Cidadania. **Escola de Gestão Penitenciária e Ressocialização do Estado do Ceará.** Disponível em: <<http://www.sejus.ce.gov.br/index.php/escola-de-gestao-penitenciaria>>. Acesso em: 01/09/2013.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Segurança Pública. Escola Penitenciária. Disponível em: <<http://www.df.gov.br/noticias/item/2608-escola-penitenciar%C3%A1ria-do-df-%C3%A9-inaugurada.html>>. Acesso em: 01/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DO ESPIRITO SANTO. Secretaria do Estado da Justiça. Escola Penitenciária do Espírito Santo. Disponível em: <<http://www.sejus.es.gov.br/default.asp>>. Acesso em: 03/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DO MARANHÃO. Secretaria de Estado da Justiça e Administração Penitenciária. Escola de Gestão Penitenciária do Maranhão. Disponível em: <http://www.casacivil.ma.gov.br/2013/09/24/governo-inaugura-escola-de-gestao-penitenciaria-do-maranhao/>. Acesso em: 02 de setembro de 2013.

GOVERNO DE MATO GROSSO. Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos. Escola Penitenciária. Disponível em: <<http://www.sejudh.mt.gov.br/escola.php?IDCategoria=633>>. Acesso em: 02/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL. Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário. Disponível em: <<http://www.agepen.ms.gov.br/index.php?inside=1&tp=3&show=1285>>. Acesso em: 01/09/2013.

GOVERNO DO PARÁ. Superintendência do Sistema Penitenciário do Estado do Pará. Escola de Administração Penitenciária. Disponível em: <<http://www.susipe.pa.gov.br/?q=node/675>>. Acesso em: 01/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DO PARANÁ. Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos. Escola de Educação em Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.esedh.pr.gov.br/>>. Acesso em: 01/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DA PARAÍBA. Secretaria de Estado da Cidadania e Administração Penitenciária. Edital n.º 01/2008/SEAD/SECAP. Concurso Público para a Secretaria de Estado da Cidadania e Administração Penitenciária. Disponível em: <www.paraiba.pb.gov.br>.

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Secretaria de Desenvolvimento Social e Direitos Humanos. Escola Penitenciária de Pernambuco. Disponível em: <<http://www.escolapenitenciaria.pe.gov.br/page/11/historia/>>. Acesso em: 01/09/2013.

GOVERNO DO RIO GRANDE DO NORTE. Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Escola de Governo. Disponível em: <http://www.suvisa.rn.gov.br/contentproducao/aplicacao/searh_escola/a_escola/gerados/apresentacao.asp>. Acesso em: 02/09/2013.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Secretaria da Segurança Pública. Superintendência dos Serviços Penitenciários. Escola do Serviço Penitenciário. Disponível em: <http://www.susepe.rs.gov.br/especial.php?pagina=esp&tipo=conteudo&cod_menu=156>. Acesso em: 02/09/2013.

GOVERNO DE ESTADO DE SERGIPE. Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania. Escola de Gestão Penitenciária. Disponível em: <<http://www.sejuc.se.gov.br/egesp/index.php>>. Acesso em: 02/09/2013.

HICKS, Donna. Resolução de Conflitos e Educação em Direitos Humanos: ampliação da agenda. In: CLAUDE, R. P.; ANDREOPOULOS, G. (Orgs.). **Educação em direitos humanos para o século XXI**. São Paulo: Edusp, 2007. p. 141-165.

KAUFMAN, Edy. Educação em Direitos Humanos para Executores da Lei. In: CLAUDE, R. P.; ANDREOPOULOS, G. (Orgs.). **Educação em direitos humanos para o século XXI**. São Paulo: Edusp, 2007. p. 411- 434.

LEAL, César Barros. **Prisão, crepúsculo de uma era**. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte, 2001.

LIMA, Márcia. Da visita íntima à intimidade da visita: a mulher no sistema prisional. 2006. 106p. **Dissertação** (Pós-graduação em saúde pública) – Faculdade de Saúde Pública pela Universidade de São Paulo.

LOPES, Rosalice. **O cotidiano da violência**: O trabalho do Agente de Segurança Penitenciária nas Instituições Prisionais, 2002. Disponível em: <http://www.psicolatina.org/Cero/psicologia_juridica.html>.

LOURENÇO, Arlindo da Silva. O espaço da vida do agente de segurança penitenciário no cárcere: entre gaiolas, ratoeiras e aquários. **Tese** (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MAUÉS, Antonio; WEYL, Paulo. Fundamentos e marcos jurídicos da educação em direitos humanos. In: SILVEIRA, R. M. G. *et al.* **Educação em direitos humanos**: fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. "Interdisciplinaridade" (verbetes). In: **Dicionário Interativo da Educação Brasileira** – Educa Brasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2002. Disponível em: <<http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp?id=327>>. Acesso em: 17/06/2014.

_____. "Transdisciplinaridade" (verbetes). In: **Dicionário Interativo da Educação Brasileira** – Educa Brasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2002. Disponível em: <<http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp?id=75>>. Acesso em: 17/06/2014.

_____. "Transversalidade" (verbetes). In: **Dicionário Interativo da Educação Brasileira** – Educa Brasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2002. Disponível em: <<http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp?id=70>>. Acesso em: 17/06/2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, Técnica e Arte: o desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, Suely Ferreira. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 5. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1996. p. 09-30.

MONTEIRO, Aínda; PIMENTA, Selma Garrido. **Educação em Direitos Humanos e formação de professores(as)**. São Paulo: Cortez, 2013.

MORAES, Pedro Rodolfo Bodê de. **Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários**. São Paulo: IBCCRIM, 2005. 285p.

_____. A identidade e o papel de agentes penitenciários. **Tempo soc.**, [online]. 2013, v. 25, n. 1, p. 131-147.

NAÇÕES UNIDAS. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Regras Mínimas da ONU sobre prevenção de delito e tratamento de reclusos**, 1955.

_____. **Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Viena**, 1993. Disponível em:
<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.htm>>
. Acesso em: 11/10/2012.

_____. Declaración de las Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos, 2011.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em:
<http://www.onubrasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em:
22/09/2012.

_____. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n. 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em:
<<http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>>.

_____. Plano de Ação (primeira fase). **Programa Mundial para Educação em Direitos Humanos**. Primeira Fase, 2012. Disponível em:
<http://www.unesco.org/new/pt/brasil/about-this-office/single-view/news/plano_de_acao_programa_mundial_para_educacao_em_direitos_humanos_primeira_e_segunda_fases_somente_em_pdf/>. Acesso em: 28/11/2012.

_____. 2012. Plano de Ação (segunda fase). **Programa Mundial para Educação em Direitos Humanos**, 2012 Disponível em:
<http://www.unesco.org/new/pt/brasil/about-this-office/single-view/news/plano_de_acao_programa_mundial_para_educacao_em_direitos_humanos_primeira_e_segunda_fases_somente_em_pdf/>. Acesso em: 28/11/2012.

_____. **Regras Mínimas para o tratamento de Pessoas Presas**, 1957. Disponível em:
<http://www.operacoesespeciais.com.br/userfiles/07_Regras_minimas_Tratamento_Prisioneiros.pdf>. Acesso em: 15/07/2012.

_____. **Código de Conduta para Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei**. Adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 17 de Dezembro de 1979, através da Resolução nº 34/169. Disponível em:
<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/cadeias/doutrina/C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20Funcion%C3%A1rios%20Aplica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Lei.pdf>. Acesso em: 16/01/2013.

_____. **Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras** (Regras de Bangkok). Adotada por meio da resolução 2010/16 de 22 de julho de 2010 da Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <<http://carceraria.org.br/wp->

content/uploads/2012/09/Tradu%C3%A7%C3%A3o-n%C3%A3o-oficial-das-Regras-de-Bangkok-em-11-04-2012.pdf>. Acesso em: 11/06/2014.

PESTANA, José Cesar. Novo Processo de seleção e formação para o funcionalismo penitenciário. **Revista do Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo**, São Paulo, a. IV, n. 2, 1981.

RESOLUÇÃO 3027/2004 – SEAP. Curitiba, 2004. Disponível em: <<http://celepar7cta.pr.gov.br/seap>>. Acesso em: 08/10/2013.

RIOS, José Artur. Políticas recentes de formação, treinamento e aperfeiçoamento de pessoa penitenciário. **Revista de Informação Legislativa**, n. 80, p. 217-239, 1983.

SACAVINO, Susana. Direito humano a educação no Brasil: uma conquista para todos/as? In: SILVEIRA, R. M. G. et al. **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

SADER, Emir. Contexto histórico e educação em direitos humanos no Brasil: da ditadura à atualidade. In: SILVEIRA, R. M. G. et al. **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

SANTOS, José Roberto Rodrigues. **Práticas de segurança nas unidades penais do Paraná**. Curitiba, PR. Secretaria do Estado da Justiça e Cidadania, 2011.

SARMENTO, Virgínia Alves. “Meninas boas vão para o céu, as más para onde querem...”: uma análise da inserção feminina na criminalidade. João Pessoa, 2011. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Serviço Social). Universidade Federal da Paraíba, 2011, 117p.

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. Pelas grades da exclusão: população carcerária como sujeito de direito. In: **Direitos humanos no Brasil 2: Diagnósticos e Perspectivas**. Coletânea CERIS, ano 1, n. 1. Rio de Janeiro, 2003.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Teoria e Prática Científica. In: **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007. p. 100-126.

SILVA, Fábio Costa Moraes de Sá e. **Educação em Serviços Penais: Consolidando uma Trajetória de Mudança – Oficinas Nacionais**. Brasília, 22 a 31 de maio de 2006. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/depen>>.

SILVA, Aínda Maria Monteiro. O papel da escola no processo educativo em Direitos Humanos. In: NEVES, K. F.; MENEZES, C. G. F. **Educação em Direitos Humanos. Memórias e cidadania**. Curso intensivo. São Paulo: Memorial da Resistência de São Paulo: Pinacoteca do Estado, 2012, p. 101-103.

SOUSA. Antônio Rodrigues. Educação nas Prisões: desenvolvimento de competências para o exercício da liberdade. In: LOURENÇO, Arlindo da Silva; ONOFRE, Elenice Maria Cammarosano. **O espaço da prisão e suas práticas**

educativas: enfoques e perspectivas contemporâneas. São Carlos: EdUFSCar, 2011. p. 223-244.

SINDICATO DOS AGENTES E EDUCADORES PENITENCIÁRIOS DO AMAPÁ. Escola de Administração Penitenciária do Estado do Amapá. Disponível em: <<http://sindicato-grupo-penitenciario-amapa.blogspot.com.br/2012/01/escola-de-administracao-penitenciaria.html>>. Acesso em: 30/09/2013.

TAETS, Adriana Rezende Farias. Abrindo e fechando celas: narrativas, experiências e identidades de agentes de Segurança Penitenciárias Femininas. São Paulo, 2012. **Dissertação** (Mestrado em Antropologia Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 185p.

TAVARES, Celma. Educar em direitos humanos, o desafio da formação dos educadores numa perspectiva interdisciplinar. In: SILVEIRA, R. M. G. *et al.* **Educação em direitos humanos:** fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Editora UFPB, 2007.

THOMPSON, Augusto. **A questão Penitenciária**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Centro de Ciências Humanas e Letras. Núcleo de Direitos Humanos. Edital n. 004/2013. Curso de Especialização em Segurança Pública e Direitos Humanos. Disponível em: <<http://ncdhufpb.files.wordpress.com/2013/07/edital-004-2013-processo-seletivo-cespdh.pdf>>. Acesso em: 27/05/2014.

VARELLA, Dráuzio. **Carcereiros**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

_____. **Estação Carandiru**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

VIOLA, Sólton Eduardo Annes. Políticas de Educação em Direitos Humanos. In: SILVA, A. M. M.; TAVARES, C. (Orgs.). **Políticas e fundamento da educação em direitos humanos**. São Paulo: Cortez, 2010.

WACQUANT, Loïc. **As Prisões da Miséria**. Tradução de: TELLES, André. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE I – Questionário da pesquisa



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS
NÚCLEO DE DIREITOS HUMANOS
MESTRADO EM DIREITOS HUMANOS, CIDADANIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

Pesquisadores

- Principal: Virginia Alves Sarmento E-mail: vivi-sarmento@hotmail.com
- Secundário: Timothy Denis Ireland E-mail: ireland.timothy@gmail.com

Pesquisa intitulada: Análise do curso preparatório para Agentes de Segurança Penitenciária Feminina e sua relação com a formação em Direitos Humanos

Data: ____/____/2013

N.º: ____

ROTEIRO DE ENTREVISTA

PERFIL SOCIOECONÔMICO

1- IDADE _____

2- NATURALIDADE _____

3- MUNICÍPIO DE RESIDÊNCIA _____

4- COR/ETNIA

() Branca () Parda () Negra () Amarela () Indígena () Outros _____

5- ESTADO CIVIL

- ☐ Solteira ☐ Casada ☐ União Consensual
☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viúva

6- GRAU DE INSTRUÇÃO

- ☐ Ensino Médio Completo
☐ Superior Completo. Curso _____
☐ Superior Incompleto. cursando _____
☐ Pós-graduação. Em: _____

7- Tem outra profissão além de Agente de Segurança Penitenciária?

- ☐ Não ☐ Sim. Qual? _____

8- Tem outro emprego além de Agente de Segurança Penitenciária?

- ☐ Não ☐ Sim. Aonde? _____

9- RENDA INDIVIDUAL

- ☐ De 02 a 04 salários mínimos ☐ De 05 a 06 salários mínimos
☐ Mais de 06 salários mínimos

APÊNDICE II – Roteiro de entrevista

CONCURSO

- 01- Por que prestou concurso público para Agente de Segurança Penitenciária?
- 02- Quais experiências de trabalho você teve antes do concurso?
- 02- Há quantos anos/meses está trabalhando no Sistema Penitenciário?

- 03- Antes de fazer o concurso tinha alguma noção sobre a profissão? Caso positivo justifique sua resposta.
- 04- Antes de ser Agente de Segurança Penitenciária já havia tido algum contato com o Sistema Penitenciário?
- 05-Quais eram suas expectativas profissionais e pessoais quando prestou o concurso para ser Agente de Segurança Penitenciária? E hoje, essas expectativas se concretizam no cotidiano profissional? (Identifica com sua profissão? Se almeja outra coisa ou pretende permanecer no cargo?)

FORMAÇÃO

- 01-Você lembra qual foi sua turma do curso de formação? _____
- 02-Como você avalia o curso de formação para Agentes de Segurança Penitenciária, o qual você participou (pontos positivos e negativos)?
- 03-Em que, especificadamente o curso te preparou?
- 04-Você acha que a carga horária (100h) do curso foi suficiente para sua formação? As aulas teóricas e práticas foram suficientes?
- 05-Quais as disciplinas que você considera mais significante e as menos significantes na sua formação profissional? E para a prática?
- 06- Na sua opinião, que conhecimentos são fundamentais na formação do agente de segurança penitenciário para que possa desempenhar seu trabalho?
- 07- Como eram realizadas as avaliações dos módulos?
- 08-A sua formação foi diferente em algum momento da oferecida aos agentes penitenciários masculinos (seja nas aulas teóricas ou práticas)?

- 09- Você acha que a formação deve ser igual para homens e mulheres ou deve em algum aspecto ser diferente? Em que especificadamente?
- 10- Você lembra como era formado o corpo docente do curso? (professor(a)/instrutor(a)?)
- 11- Em algum momento no curso, em alguma atividade prática ou teórica, você sentiu-se constrangida pelo fato de estar na condição de Agente de Segurança Penitenciária do sexo feminino?
- 12- Nos conteúdos, práticos e teóricos, os professores/instrutores levaram em conta o recorte de gênero tanto dos alunos(as) e no trato com os (as) apenados(as)?
- 13- O que você apreendeu no curso de formação hoje você consegue no dia a dia colocar em prática na instituição prisional que você trabalha?

FORMAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

- 01- Você lembra quais as disciplinas abordaram a temática dos Direitos Humanos? Que conhecimentos acerca dos Direitos Humanos o curso de formação lhe propiciou?
- 02- Na sua opinião, até que ponto o curso de formação focou a questão dos Direitos Humanos? Em algum momento você vivenciou alguma prática em Direitos Humanos?
- 03- Qual sua avaliação acerca da formação e a relação com os direitos humanos?

FORMAÇÃO E PRÁTICA PROFISSIONAL

- 01- Qual a relevância da formação para o seu exercício profissional? Considera importante? Caso positivo justifique sua resposta.
- 02- Na sua opinião, que conhecimentos faltaram na sua formação que são essenciais para o bom desempenho da sua atividade profissional?
- 03- No seu cotidiano profissional tem/teve algum momento você age/agiu sob os princípios dos Direitos Humanos? Os princípios dos Direitos Humanos norteiam seu cotidiano profissional?
- 04- O curso de formação contemplou o entendimento de sua função no Sistema Prisional? Em que consiste seu trabalho no CRFMJM (função)?

- 05-A sua prática profissional difere da prática dos Agentes Penitenciários Masculinos no CRFMJM? Em que?
- 06-Quais as dificuldades enfrentadas no seu cotidiano profissional? Como você gostaria de exercer sua função em termos ideais?
- 07-Após o curso de formação já realizou algum curso de capacitação ou especialização ofertado pela EGEPEN? Caso positivo justifique.
- 08- Já realizou algum outro curso que não foi ofertado pela EGEPEN? Caso positivo, justifique.

APÊNDICE III – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS
NÚCLEO DE DIREITOS HUMANOS
MESTRADO EM DIREITOS HUMANOS, CIDADANIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada Senhora,

Você está sendo convidada para participar da pesquisa “Análise do curso de formação para Agentes de Segurança Penitenciária Femininos e sua relação com a formação em Direitos Humanos”.

O objetivo deste estudo é analisar o curso preparatório para Agentes de Segurança Penitenciária Feminina, realizado na Paraíba entre 2008 e 2013 e sua relação com a formação em Direitos Humanos. Sua participação nesta pesquisa consistirá em participar de uma entrevista, não apresentando riscos relacionados. A sua participação é estritamente voluntária, não havendo nenhuma forma de compensação financeira, visto que a mesma é de livre e espontânea vontade. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

Solicitamos a sua colaboração para que a entrevista seja gravada, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de Direitos Humanos e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e

sua participação. A pesquisadora estará à sua disposição para qualquer esclarecimento durante o desenvolvimento da pesquisa.

Este termo deverá ser rubricado na primeira folha pela participante e pela pesquisadora e a segunda assinada devidamente por ambas.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecida e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para a publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura da participante da pesquisa

Assinatura da pesquisadora responsável

Contato com a pesquisadora responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor entrar em contato com a pesquisadora Virgínia Alves Sarmiento.

Endereço profissional: Universidade Federal da Paraíba, Bairro: Castelo Branco, CEP: 58051-900 - João Pessoa-PB, Brasil. Telefone: (83) 3216-7791

Contatos da pesquisadora: E-mail: vivi-sarmiento@hotmail.com. Telefone: (83) 8114-1005 ou (83) 9654-1992.

APÊNDICE IV – Relação das Escolas de Gestão Penitenciária no Brasil

1. **Escola de Administração Penitenciária do Estado do ACRE – EAP/AC.** Criada pela Lei n.º 1.908, de 03 de agosto de 2007. De acordo com o relatório que trata das Escolas de Administração Penitenciária, a EAP/AC não possui sede própria, estando situada no prédio sede do Instituto de Administração Penitenciária e funciona em parceria com o Centro Integrado de Estudo e Pesquisa em Segurança (Cieps). (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
2. **Escola de Administração Penitenciária de Alagoas – EAP,** funciona desde 26 de setembro de 2006 e dispõe de sede própria de administração, porém não encontramos o endereço da mesma. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
3. **Escola de Administração Penitenciária do Estado do Amapá,** criada pela Lei n.º 1.592/2011, está localizada na Rod. Duque de Caxias, Km 07, s/n, bairro Cabralzinho, Macapá/Amapá. (SINDICATO DOS AGENTES E EDUCADORES PENITENCIÁRIOS DO AMAPÁ).
4. **Escola de Administração Penitenciária do Estado do Amazonas,** criada pela Lei n.º 3.376 de 04 de junho de 2009. (GOVERNO DE ESTADO DO AMAZONAS).
5. **Centro de Educação em Direitos Humanos e Assuntos Penais J.J. Calmon de Passos da Bahia,** vinculado à Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJCDH), foi criado pela Lei n.º 10.955/2007. Desde 2008 vem realizando formação/capacitação dos servidores penitenciários no Estado. (GOVERNO DE ESTADO DA BAHIA).
6. **Escola de Gestão Penitenciária e Ressocialização do Estado do Ceará (EGPR),** vinculada à Secretaria da Justiça e Cidadania (SEJUS), foi criada pela Lei n.º 14.040, de 27 de dezembro de 2007 e Decreto n.º 29.202, de 29 de fevereiro de 2008. Está localizada na Rua Tenente Benévolo, n.º 1055 – Meireles, Fortaleza-CE. (GOVERNO DE ESTADO DO CEARÁ).
7. **Escola Penitenciária de Brasília-DF.** Criada por meio do decreto 33.217/2011, funciona na Penitenciária do Distrito Federal II, no Complexo Penitenciário da Papula. (GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL).
8. **Escola Penitenciária do Espírito Santo (EPEN)** é vinculada a Secretaria de Estado da Justiça, criada através do Decreto n.º 1.531-R, de 30 de Agosto de 2005. A ESPEN do Espírito Santo está localizada no Complexo Penitenciário

de Viana – CPV. Rod. BR 261. KM 18,5, Bairro Cabral – Viana-ES.
(GOVERNO DO ESTADO DO ESPIRÍTO SANTO)

9. **Centro de Excelência do Sistema de Execução (Cesep) – Escola Penitenciária de Goiás**, instituída pela Lei n.º 15.724, de 29 de junho de 2006 e integrada à Secretaria de Estado da Justiça. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
10. **Escola de Gestão Penitenciária do Maranhão**, vinculada à Secretaria de Estado da Justiça e Administração Penitenciária, foi inaugurada dia 23 de setembro de 2013. (GOVERNO DE ESTADO DO MARANHÃO).
11. **Escola de Administração Penitenciária do Mato Grosso**, criada pela Lei Complementar 389/2010 e instituída pelo Decreto Estadual n.º 629, de 25 de agosto de 2011, constitui órgão da administração Direta do Poder Executivo Estadual. Localizada na Rua Gov. Jarí Gomes – n.º 454, Bairro Boa Esperança, Cuiabá-MT. (GOVERNO DE ESTADO DO MATO GROSSO).
12. **Escola Penitenciária do Estado do Mato Grosso do Sul (ESPEN)**, criada pelo Decreto n.º 12.040, de 09 de fevereiro de 2006, é incluída na estrutura básica da Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário – AGEPEN. Não possui sede própria, está localizada na Rua Pernambuco, 1.512, Vila Gomes, Campo Grande-Mato Grosso do Sul. (GOVERNO DE ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL).
13. **Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Prisional e Socioeducativo de Minas Gerais**. Criada em 02 de janeiro de 2003, através da Lei Delegada n.º 49, sendo denominada inicialmente de Escola de Justiça e Cidadania, sendo logo alterada para Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Penitenciário e, através da Resolução n.º 859 de 04/05/2007 para Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Prisional e Socioeducativo. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2012).
14. **Escola de Administração Penitenciária do Estado do Pará (EAP)** criada através da Portaria n.º 272/03 de 17 de novembro de 2003. Encontra-se lotada no Instituto de Ensino de Segurança do Pará (IESP), sendo essa localizada na Rodovia BR-316 s/n, no município de Marituba, Região Metropolitana de Belém (RMB). (GOVERNO DE ESTADO DO PARÁ).
15. **Escola de Educação em Direitos Humanos do Paraná (ESEDH-PR)** foi instituída como unidade subdepartamental do Departamento Penitenciário do

Paraná e da Secretaria de Estado da Justiça e da Cidadania (SEJU), através do Decreto n.º 609 de 23 de julho de 1991. Em 25 de maio de 2011, através da Resolução n.º 090, foi alterada a denominação da então Escola Penitenciária do Paraná (ESPEN) para Escola de Educação em Direitos Humanos (ESEDH-PR). A mesma está situada na Rua Almirante Tamandaré, 1133, Alto da Rua XV – Curitiba-PR. (GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ).

16. **Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba** (EGEPEN) funciona em prédio próprio do Estado, foi institucionalizada através da Lei Estadual n.º 8.186 de 16 de março de 2007, localizada na Rua Jesus de Nazaré, s/n, no bairro de Jaguaribe (próximo ao Hospital São Vicente de Paula), na cidade de João Pessoa-PB. (GOVERNO DE ESTADO DA PARAÍBA).
17. **Escola Penitenciária de Pernambuco - Professor Ruy da Costa Antunes** (EPPE) – institucionalizada em dezembro de 2009, através do Decreto n.º 34.331. A EPPE está localizada na Rua das Creoulas, 186, no bairro das Graças em Recife-PE. (GOVERNO DE ESTADO DO PERNAMBUCO).
18. **Escola de Administração Penitenciária do Piauí**. Foi inaugurada em 30 de março de 2006 e criada legalmente em 30 de outubro de 2007 através da Lei Complementar n.º 92. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
19. **Escola de Gestão Penitenciária do Rio de Janeiro**. Criada pelo Decreto n.º 34.285, de 11 de novembro 2003. Está sediada na rua Senador Dantas n.º 15, no centro do município do Rio de Janeiro-RJ. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
20. **Escola de Governo do Rio Grande do Norte**. Criada por meio do Decreto n.º 19.896 de 06 de julho de 2007. Vinculada à Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Localizada no Centro Administrativo do Estado – BR 101, Km0, bairro Lagoa Nova – Natal-RN. (GOVERNO DE ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE).
21. **Escola do Serviço Penitenciário do Rio Grande do Sul**, institucionalizada no dia 24 de dezembro de 1968, através da Lei n.º 5.740. É vinculada à Superintendência dos Serviços Penitenciários (SUSEPE), da Secretaria de Segurança Pública. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL).
22. **Escola Penitenciária de Rondônia**. Criada através da Lei Complementar 304/2005. Conforme dados do relatório (Ministério da Justiça, 2008), a EAP

não possui sede própria e funciona em espaço adaptado na Secretaria de Justiça do Estado.

23. **Escola de Administração Penitenciária de Roraima (EAP).** De acordo com o relatório (Ministério da Justiça, 2008), a EAP está em fase de implantação. Não há maiores informações sobre a mesma no sítio do Governo de Estado.
24. **Escola de Administração Penitenciária de Santa Catarina,** com sede própria na cidade de São Pedro de Alcântara, foi instituída pela Lei n.º 381, de 07 de maio de 2007. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
25. **Escola da Administração Penitenciária “Dr. Luiz Camargo Wolfmann” do Estado de São Paulo.** A Escola da Administração Penitenciária iniciou-se como Centro de Capacitação, na década de 60. Logo, a atribuição de formação da Escola de Administração Penitenciária foi passada ao Centro de Recursos Humanos da Administração Penitenciária (CRHAP), criado pelo Decreto n.º 9.016, de 29 de junho de 1977, e teve sua esfera de ação ampliada com a transformação do Dipe em Coordenadoria dos Estabelecimentos Penitenciários do Estado – Coespe, em março de 1979. Em 1993 foi criada a Secretaria da Administração Penitenciária (SAP), surgindo a Academia de Administração Penitenciária (Acadepen), no artigo 5.º do Decreto n.º 36.463, de 26 de janeiro de 1993, que organizou a Secretaria. A organização e regulamentação da Acadepen ocorreu com o Decreto n.º 38.424, de 07 de março de 1994, iniciando sua implantação em moldes adequados às novas perspectivas da política penitenciária. Com o Decreto n.º 45.177, de 08 de setembro de 2000, a Acadepen foi transformada em Escola da Administração Penitenciária (EAP), subordinada à Chefia de Gabinete da SAP. O regimento interno da EAP foi aprovado pela Resolução SAP n.º 101, de 20 de dezembro de 2002. Finalmente, o Decreto n.º 50.890, de 19 de junho de 2006 alterou a denominação da EAP para Escola da Administração Penitenciária “Dr. Luiz Camargo Wolfmann”. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2008).
26. **Escola de Gestão Penitenciária de Sergipe “Professor Acrísio Cruz” (EGESP),** foi criada através da Lei n.º 5.784, de 22 de dezembro de 2005, sendo órgão de subordinação direto ao Secretário de Estado da Justiça e da Cidadania. (GOVERNO DE ESTADO DE SERGIPE).

27. **Escola Penitenciária do Estado do Tocantins** foi criada através do Decreto n.º 3.031, de 25 de abril de 2007, estrutura organizacional da Secretaria. Conforme dados do relatório (Ministério da Justiça, 2008) a EAP ainda não possui sede própria, não sendo explícito sua localização.

ANEXOS

ANEXO I – Termo Institucional da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária para viabilização da pesquisa



**GOVERNO
DA PARAÍBA**

www.paraiba.pb.gov.br

**SECRETARIA DE ESTADO DA
ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA**

TERMO INSTITUCIONAL

João Pessoa, 23 de abril de 2013.

Tendo lido e estando de acordo com a proposta, a Gerência Executiva de Ressocialização da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária autoriza a realização da pesquisa intitulada **“Análise do Curso Preparatório para Agentes de Segurança Penitenciária Femininos e sua relação com a formação em Direitos Humanos”**, que será desenvolvida pela mestrande Virgínia Alves Sarmiento (RG 46.272.599-6 SSP SP), sob orientação do Professor Drº Timothy D. Irland.

Destaco que é de responsabilidade do pesquisador a realização de todo e qualquer procedimento metodológico, bem como o cumprimento da Resolução 196/96, sendo necessário após o término da pesquisa o encaminhamento de uma cópia para a referida Secretaria.


Nataly de Sousa Pinheiro

Assistente Social - GER/SEAP

Matrícula 172.131-3

NEGO

Gerência Executiva de Ressocialização - SEAP
Centro Administrativo Integrado do Governo do Estado
Avenida João da Mata, s/n – Bloco II, 4º andar – Jaguaribe.
CEP. 58.019-900 - João Pessoa/PB.
Fone: 83 3218.4468

ANEXO II – Autorização do Comitê de Ética em Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

CERTIDÃO

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou por unanimidade na 12ª Reunião realizada no dia 10/12/2013, o Projeto de pesquisa intitulado: **“ANÁLISE DO CURSO PREPARATÓRIO PARA AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIAS FEMININOS E SUA RELAÇÃO COM A FORMAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS”**, da pesquisadora Virgínia Alves Sarmento. Prot. Nº 0621/13. CAAE: 12654013.7.0000.5188.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à apresentação do resumo do estudo proposto à apreciação do Comitê.


Dr. Eliane Marques D. Araújo
Coordenadora CEP/CCS/UFPB
Mat. SIAPE: 033264